

RÉPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique



UNIVERSITE
JEAN LOROUGNON GUEDE



SCIENCES JURIDIQUES

Année Académique

2024-2025

MÉMOIRE

Présenté pour l'obtention du diplôme de

MASTER

SCIENCES JURIDIQUES

Spécialité : Droit Privé

Par

M. DOSSO Falikou

Numéro d'ordre :

... / 2025

SUJET :

**LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS DU
SECTEUR MINIER EN CÔTE D'IVOIRE**

Date de soutenance : le vendredi 25 juillet 2025

Jury

Président : Professeur DJEKOURI Badjo, Agrégée, Maître de conférences des facultés de droit privé

Directeur scientifique : Professeur YEO Nawa, Agrégé, Maître de Conférences des Facultés de Droit Privé,
Doyen des Facultés de Droit à l'Université Jean Lorougnon Guédé de Daloa

Encadrant : Professeur KOULIBALY Mamadou Kounvollo, Maître de conférences des facultés Droit privé,
vice doyen des facultés droit à l'Université Jean Lorougnon Guédé de Daloa

Examineur : Dr ZEKPE Evora Yamun, Enseignante chercheure en droit privé à l'Université Jean Lorougnon
Guède de Daloa

AVERTISSEMENT

« L'Université Jean Lorougnon GUÉDÉ n'entend donner, ni approbation, ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur. »

DEDICACE

Je dédie ce mémoire à la mémoire de ma défunte mère, qui nous a quittés le lundi 17 février 2025. Que ton âme repose en paix, maman, tu restes à jamais dans mon cœur.

Je dédie également ce travail à mon défunt père, ainsi qu'à mon grand frère, qui a su combler le vide laissé par la disparition de notre père, et qui m'a toujours soutenu avec amour et courage.

Ce mémoire vous est dédié, avec toute ma reconnaissance et mon affection.

REMERCIEMENTS

Nos remerciements s'adressent tout particulièrement à notre directeur de mémoire, M. YEO Nawa, Professeur Agrégé de Droit privé, Doyen de l'UFR Droit à l'Université de Daloa, pour sa disponibilité, sa patience et surtout ses judicieux conseils. Son accompagnement éclairé, son inspiration, ainsi que le temps qu'il a bien voulu nous consacrer ont été des éléments déterminants dans l'aboutissement de ce travail. Nous lui exprimons notre profonde gratitude pour ses suggestions pertinentes et son soutien constant.

Nous tenons également à exprimer notre reconnaissance à notre encadrant, Professeur COULIBALY Mamadou Kounvolou, Professeur, Maître de Conférences en Droit privé et vice doyen de l'UFR Droit à l'Université de Daloa, pour sa disponibilité, ses sages conseils et ses orientations précieuses. Ses idées et son expertise ont activement contribué à enrichir ce mémoire.

Nous ne saurions conclure sans remercier chaleureusement notre famille pour leur soutien moral et financier tout au long de ce parcours. Un grand merci à mes amis pour leur accompagnement, ainsi qu'à mes condisciples pour leur solidarité et leur encouragement.

Enfin, nous adressons nos remerciements à l'administration de notre UFR pour son adaptation constante à nos réalités et son appui dans la bonne organisation de nos études.

À toutes et à tous, merci infiniment.

LISTE DES PRINCIPALES ABREVIATIONS

AJDA : Actualité Juridique Droit Administratif

ANDE : Agence nationale de l'environnement

BIT : Bureau International du Travail

C. civ. : Code civil

C. trav. : Code du travail

c. / V. : Contre

CA : Cour d'appel

CAJDH : Cour africaine de justice et des droits de l'homme

Cass. Crim. : Cour de cassation chambre criminelle

Cass. Soc. : Chambre sociale de la Cour de cassation

Cass. : Cour de Cassation

CCT : Commission consultative de travail

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CECA : Communauté européenne du charbon et de l'acier

CEDEAO : Communauté économique des états de l'Afrique de l'Ouest

CGT-CI : Confédération générale des travailleurs de Côte d'Ivoire

Ch. Crim. : Chambre criminelle

Ch. : Chambre

CIAPOL : Le Centre Ivoirien Anti-Pollution

CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

CNPS : Caisse Nationale de Prévoyance Sociale

CN-ITIE : Conseil National de l'INITIATIVE pour la Transparence des Industries

Extractives

Cons. Const. : Conseil constitutionnel

CN-MAEP : Commission Nationale du Mécanisme Africain D'évaluation par les Paires

CS : Cour suprême

CSN : Confédération des syndicats nationaux

CSST : Comité de Santé de Sécurité et Travail

Dir. : Sous la direction de

FCFA : Franc de la communauté financière d'Afrique

FISMECA : Fédération Ivoirienne Des Syndicats Des Mines, Métaux, Carrière Et Connexe

FEMICI : réseau des Femmes du secteur Minier de la Côte d'Ivoire

GPMCI : *Pal.* : Groupe Professionnel Milieu Côte d'Ivoire

HCDH : Haut-commissariat des droits de l'homme

Ibid./ idem : au même endroit

In : Dans

ITIE : Initiative pour la transparence dans les industries extractives

JO : Journal Officiel

JORF : Journal Officiel de la République française

LGDJ : Librairie générale de droit et de jurisprudence

OCDE : Organisation de coopération et de développement économique

ODD : Objectifs du développement durable

OMD : Objectif Millénaire pour le Développement

OHADA : Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires

OIT : Organisation internationale du travail

OMS : Organisation mondiale de la Santé

ONG : Organisation non gouvernementale

ONU : Organisation des Nations Unies

Op. cit. : précité

P. : Page

PDG : Président directeur général

PIB : Produit intérieur brut

PME : Petites et moyennes entreprise

PUF : Presses universitaires de France

QCCA : Cour d'appel du Québec

QCCLP : Commission des lésions professionnelles au Québec

QCCQ : Cour du Québec

QCCS : Cour supérieure du Québec

QCSAT : Sentences arbitrales de travail (incluant Conférence des arbitres)

QCTAT : Tribunal administratif du Québec

RSE : Responsabilité sociale des entreprises
RSEM : Responsabilité sociale des entreprises minières
SMAG : Salaire minimum agricole
SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMIG : Salaire minimum interprofessionnel garanti
SNDD : Stratégies Nationales de Développement Durable
Soc. : Sociale
SODEMI : Société pour le développement minier de la Côte d'Ivoire
Th. : Thèse
TVA : Taxe sur valeur ajoutée
UEMOA : Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine
UGTCI : Union Générale des travailleurs de Côte d'Ivoire
VMA : Vision du régime minier africain
vol. : volume

SOMMAIRE

PREMIERE PARTIE : PREMIERE PARTIE : UN CADRE JURIDIQUE DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS MINIER INSUFFISAMMENT CONSACRE	10
PREMIERE PARTIE : UN CADDRE JURIDIQUE DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS MINIER INSSUFISSAMMENT CONSACRE.....	11
CHAPITRE I : LES LACUNES NORMATIVES FAVORISANT LA PERSISTANCE DES RISQUES MINIER.....	13
SECTION 1 : DES NORMES INADAPTE DE LA PRESERVATION DANS LES MINES.....	14
SECTION 2 : INADEQUATION DES MECANISMES DE REPARATION	37
CHAPITRE II : L'ENCADREMENT DE LA RELATION DE TRAVAIL COMPROMIS	49
SECTION 1 : LES NORMES DE RSEM RIMEES A L'ECONOMIE	49
SECTION 2 : L'INADEQUATION DU CADRE LEGAL FACE A LA REALITE DU SECTEUR ARTISANAL.....	62
DEUXIEME PARTIE : DEUXIEME PARTIE : LES AMELIONRATIONS NORMATIVES INDISPENSABLES A LA MISE EN OEUVRE DE LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS MINIER	76
CHAPITRE I : CHAPITRE I : L'ADAPTATION DU CADRE JURIDIQUE DU TRAVAIL AUX CONTRAINTES DU SECTEUR MINIER	78
SECTION 1 : LES APPROCHES D'EXPLOITATION MINIERE.....	78
SECTION 2 : L'APPLICATION DES DROITS DE L'HOMME AU TRAVAIL MINIER.....	90
PARAGRAPHE 1 : L'EXIGENCE D'UN TRAVAIL DECENT	90
CHAPITRE II : CHAPITRE II : UNE NECESSAIRE REPRODUCTION DE CERTAINES NORMES MINIERES ETRANGERES POUR LE RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS MINIER EN COTE D'IVOIRE	103
SECTION 2 LE RISQUE COMME FONDEMENT DU DROIT DU TRAVAIL APPLIQUE AU SECTEUR MINIER EN FRANCE.....	118
Conclusion de la deuxième partie :	128
CONCLUSION GENERALE	130
BREFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	134

INTRODUCTION

INTRODUCTION

Au cours des deux dernières décennies, la Côte d'Ivoire a connu une transformation notable de son secteur minier, qui s'est imposé comme un levier stratégique de diversification économique. En effet, Le secteur minier en Côte d'Ivoire connaît un essor significatif, devenant le deuxième pilier de l'économie nationale grâce à l'augmentation notable de la production, notamment d'or, qui est passée de 13,2 tonnes en 2012 à près de 50 tonnes en 2023. Cependant, cette croissance rapide s'accompagne de risques majeurs pour les travailleurs, qui sont les premières victimes des conditions souvent dangereuses liées à l'exploitation minière. Ces risques sont multiples : sociaux, environnementaux et professionnels, et concernent tant les mines industrielles que l'orpaillage artisanal, souvent informel et illégal, où la réglementation est encore insuffisante. La protection des travailleurs dans ce secteur est donc un enjeu crucial¹. En Côte d'Ivoire, les mines représentent à la fois une source de richesse et un facteur de risque. Les pays qui misent sur le secteur minier pour créer de la richesse et des emplois doivent faire face à des défis importants en matière de sécurité et de santé, tant au niveau général qu'au travail². L'exploitation artisanale de l'or a commencé au milieu du 18^e siècle³, mais son impact significatif ne s'est fait sentir qu'au 21^e siècle, avec l'industrialisation du secteur⁴. Reconnaisant son importance, le gouvernement ivoirien vise à faire du secteur minier le deuxième pilier de son développement, après l'agriculture. Cependant, la participation des entreprises ivoiriennes dans ce secteur reste limitée. De 2015 à 2022, plus de 174 permis miniers ont été accordés, mais le secteur est toujours dominé par de grands groupes multinationaux, principalement français, canadiens et chinois⁵. La production d'or a augmenté, passant de 13 à 48 tonnes. Le nombre d'employés dans

¹ Actualités - Groupement professionnel des miniers de Côte d'Ivoire, tiré sur le site , <http://chambremines.org/biog-details/63,consulte> 18 mai 2025 19H 45

² Direction de la santé environnementale et de la toxicologie, Dimensions sociales et psychologiques associées aux activités minières et impacts sur la qualité de vie, état des connaissances, Institut National de la santé publique du Québec, Mai 2017, Pp. 15- 18.

³ Georges NIANGORAN-BOUAH. « *Idéologie de l'or chez les Akan de Côte d'Ivoire et du Ghana* ». In: Journal des africanistes, tome 48 fascicule 1, 1978, Pp. 127-140.; Joseph GASTON, « *Exploitation indigène de l'or en Côte d'Ivoire* ». In Bulletins et Mémoires de la Société d'anthropologie de Paris. VI^e Série. Tome 4 fascicule 3-4.

⁴ Constant SOKO, « *L'économie minière de l'orpaillage artisanal dans les sociétés post-conflit: jeux des acteurs et enjeux de développement et de coopération internationales. Étude de cas en Côte d'Ivoire* », Dossier spécial, Revue Organisations et Territoires, vol. 28, n°1, 2019, P. 65.

⁵ Pacifique MANIRAKIZA, « *La protection des droits de l'homme à l'ère de l'industrie extractive en Afrique* », Criminologie, vol. 49, n°2, 2016, P. 116. Voir également le Répertoire des sociétés minières détentrices de permis d'exploitation en Côte d'Ivoire, publié par le Ministère des mines et de la géologie, <http://mines.gouv.ci/wp-content/themes/NewsMag/doc/PE.pdf>

le secteur minier était de 13 318 en 2018, contre 10 524 en 2017⁶. En 2019, ce nombre a grimpé à 13 993⁷, et en 2022, il a atteint 20 000⁸. Pourtant, le nombre total d'employés salariés dans le secteur privé formel en 2022 était de 966 365 salariés déclarés⁹. En 2023, ce nombre a augmenté à 983 272 salariés¹⁰. Bien que ce chiffre semble irréaliste pour une population de plus de vingt-six millions d'habitants, il est confirmé par les statistiques et ne prend en compte que les salariés déclarés à la caisse de prévoyance sociale. Les secteurs qui emploient le plus de travailleurs sont principalement le commerce, l'industrie manufacturière, l'agriculture et le bâtiment, qui représentent ensemble plus de la moitié des emplois salariés déclarés¹¹. Il faut noter que le 26 février 2025, le gouvernement ivoirien a adopté quatre décrets attribuant des permis de recherche minière, dont trois dédiés à l'or, soulignant ainsi l'importance stratégique de ce métal pour l'économie nationale. Ces permis, d'une durée de quatre ans chacun, ont été accordés aux sociétés ZS Ressources Sarl pour des explorations dans le département de Daoukro, et à Schiba Mining SA pour des recherches dans le département de Touba. Un quatrième permis a été octroyé à Gold Bon Ressources Minières Côte d'Ivoire SARL pour l'exploration du cuivre et du nickel dans les départements de Sipilou et de Danané.

Ces initiatives s'inscrivent dans une dynamique de croissance du secteur minier ivoirien. En 2024, le pays a attiré 122 millions de dollars d'investissements dans l'exploration minière, reflétant un intérêt accru des compagnies internationales pour le potentiel aurifère et les conditions favorables aux affaires en Côte d'Ivoire.

La production nationale d'or a connu une augmentation notable, passant de 10 tonnes en 2012 à 55 tonnes en 2024, avec une projection de 65 tonnes pour 2025. Cette progression est le fruit de l'ouverture de nouvelles mines et de la mise en valeur de gisements prometteurs, tels que ceux identifiés à Tanda-Iguéla, Abuja, Séguéla

L'octroi de ces nouveaux permis d'exploration vise à encourager davantage d'investissements et à renforcer la position de la Côte d'Ivoire en tant qu'acteur majeur du secteur minier en

⁶ Chiffre donné par le ministre KONE Nabagné Bruno, porte-parole du gouvernement, à la suite du conseil des ministres du mercredi 28 juin 2017 à Abidjan.

⁷ Jean Claude KOUASSI, Ministre des Mines et de la Géologie, a annoncé ce chiffre lors de « *Les Rendez-vous du gouvernement* », une tribune d'échanges du Centre d'Information et de Communication Gouvernementale (CICG), le jeudi 27 février 2020 à Abidjan.

⁸ Franck YEO, « *Mines : La Côte d'Ivoire entend produire 55 tonnes d'or en 2024* », *Économie*, 13-05-25.

⁹ CNPS en chiffre, semestriel-juin 2022.

¹⁰ Ministère de l'emploi et de la protection sociale, Tableau de Bord emploi, avril 2023

¹¹ CNPS en chiffre, semestriel juin 2022. Voir également note de bas de page supra.

Afrique de l'Ouest. Le gouvernement continue de mettre en œuvre des réformes pour améliorer le climat des affaires et attirer des partenaires stratégiques, contribuant ainsi au développement économique et à la diversification des ressources du pays¹²

En 2016, 94% des emplois en Côte d'Ivoire étaient dans le secteur informel à l'instar de nombreux États d'Afrique subsaharienne¹³ Un taux qui a légèrement diminué à 89,2% en 2019 selon l'Enquête nationale sur l'emploi ENE¹⁴ L'orpaillage clandestin est répandu dans 24 des 31 régions du pays, malgré les efforts de l'État pour le contrôler¹⁵. Plus de 500 000 personnes travaillent dans l'orpaillage artisanal, principalement dans les zones rurales¹⁶. Il faut retenir ici que sur conteste de l'Emploi Informel en Côte d'Ivoire, comme dans de nombreux pays d'Afrique subsaharienne, une grande partie de la population active travaille dans le secteur informel. Cela signifie que ces travailleurs ne bénéficient pas des protections sociales et des régulations qui s'appliquent aux emplois formels. L'orpaillage clandestin est une forme d'exploitation minière artisanale où des individus ou des petits groupes extraient de l'or sans autorisation légale. Cette activité est très répandue en Côte d'Ivoire, touchant la majorité des régions du pays et cela à des impacts sur l'emploi en effet, plus de 500 000 personnes sont impliquées dans l'orpaillage clandestin, principalement dans les zones rurales. Cela indique que l'exploitation minière informelle est une source majeure d'emploi, surpassant largement le secteur minier formel en termes de main-d'œuvre. Le secteur minier, qu'il soit formel ou informel, comporte des risques significatifs. Les travailleurs informels sont particulièrement

¹² La Côte D'Ivoire Renforce Son Secteur Minier Avec De Nouveaux Permis

D'exploration, 2025, tiré sur site ,<http://www.economie-ivoirienne.ci> consulte le 18 mai 2025 à 8h 58

¹³ Dali Serge LIDA, « Introduction du numéro : Dans l'arène de l'économie informelle en Côte d'Ivoire », L'Institut de sociologie économique et culturelle (ISEC), 21 décembre 2021, P. 1.

¹⁴ Ministère de l'emploi et de la protection sociale, Tableau de Bord emploi, avril 2023.

¹⁵ Constant SOKO, op. cit., « L'économie minière de l'orpaillage artisanal dans les sociétés post-conflit: jeux des acteurs et enjeux de développement et de coopération internationales. Étude de cas en Côte d'Ivoire », Dossier spécial, Revue Organisations et Territoires, vol. 28, n°1, 2019, P. 65. P. 63.

¹⁶ Seydou KEITA, « Étude sur les mines artisanales et les exploitations minières à petite échelles au Mali », MMSD Project of IIED (Mining, Mineral and sustainable development of International Institute for Environment and development), vol 8, n° 54, August 2001, Pp.8-9 ; Éric JAKUES, « La mine artisanale en Afrique : aspects techniques et environnementaux », CIFEG, 2001, P. 87-93. Actualité du 5 mars 2014, Côte d'Ivoire : Le gouvernement s'engage à organiser l'orpaillage. Repéré à <http://intellivoire.net/cote-divoire-legouvernement-sengage-a-organiser-lorpaillage>.

vulnérables car ils opèrent souvent dans des conditions précaires, sans équipements de sécurité adéquats ni formation. Cela peut entraîner des accidents, des problèmes de santé et des impacts environnementaux négatifs.

Les risques associés à l'exploitation minière sont nombreux et affectent l'environnement, les populations locales et les travailleurs. Bien que les chercheurs abordent souvent des risques, la question de la protection des travailleurs contre les risques dans les mines est rarement traitée. Pourtant, les mineurs sont les premières victimes des dangers liés à leur activité, notamment les maladies et les accidents de travail. Leur protection est donc une priorité¹⁷

Ainsi, au regard des lacunes des lois encadrants la protection des travailleurs miniers en Côte d'Ivoire par leurs inadaptations aux risques dans le secteur minier, par manque d'améliorations du droit de la sécurité sociale des travailleurs miniers et aussi par la non ratifications des conventions de L'OIT spécifiques aux mines et la déception de la convention collective minière du jugé bon de nous interroger sur la protection des travailleurs du secteur minier en Côte

¹⁷ Ahamadou Mohamed MAIGA, Les conditions juridiques d'exploitation des ressources minières dans les États de l'union Economique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA), th. L'Université d'Aix-Marseille, Juin 2019, P. 1-S.

Yao Blaise KOFFI, Kouassi Ernest AHOUSI, Amani Michel KOUASSI, Jean BIEMI, « Ressources minières, pétrolières et gazières de la Côte d'Ivoire et problématique de la pollution des ressources en eau et des inondations », *Geo-Eco-Trop*, vol. 38, n°1, n.s, 2014, P. 119-136.

Gnamien YAO, L'industrie minière face aux évolutions sociétales : quels impacts des attentes des populations et des collectivités locales sur le développement des projets miniers ?, th., 8 décembre 2014, l'École nationale supérieure des mines de Paris, Paris, 193 P. ; Pain pour le prochain, « Pour que l'extraction minière profite à la population : Droits humains dans l'extraction minière », Actalliance, 13-01-2016, 2 P. ; Boni CAMPBELL, Responsabilité sociale des entreprises dans le secteur minier: Quelles sont les normes applicables?, Rapport de recherche, Étude préliminaire, Université du Québec à Montréal, Septembre 2012, p. 27. ; FAIR LINKS 2012a : Rapport de l'Administrateur indépendant de l'Initiative pour la Transparence des Industries Extractives (ITIE) pour les revenus de l'année 2008, Côte d'Ivoire, 20 P.; FAIR LINKS 2012b : Rapport de l'Administrateur indépendante l'Initiative pour la Transparence des Industries Extractives (ITIE) pour les revenus de l'année 2009, Côte d'Ivoire, 20 P. ; FAIR LINKS 2012c : Rapport de l'Administrateur indépendant de l'Initiative pour la Transparence des Industries Extractives (ITIE) pour les revenus de l'année 2010, Côte d'Ivoire, 20 P. ; FAIR LINKS 2013 : Rapport de l'Administrateur indépendant de l'Initiative pour la Transparence des Industries Extractives (ITIE) pour les revenus de l'année 2011, Côte d'Ivoire, 24 P.

Constant SOKO, p. cit., P. 76.

d'Ivoire. Toutes ces remarques ont motivé le choix de ce sujet « LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR MINIER EN COTE D'IVOIRE »

Définition générale de la « protection » le Dans contexte du droit du travail, la « protection » désigne l'ensemble des mesures juridiques, réglementaires et conventionnelles visant à garantir la sécurité, la santé, les droits fondamentaux et la dignité des travailleurs. Elle englobe à la fois les droits individuels (tels que la protection contre les discriminations, le respect de la vie privée, la sécurité physique et mentale) et les droits collectifs (tels que le droit de grève, la liberté syndicale et la négociation collective). Cette protection vise à équilibrer la relation de subordination inhérente au contrat de travail en prévenant les abus potentiels de l'employeur et en assurant des conditions de travail décentes¹⁸. La protections à l'égard des différents catégories de personnes à savoir la protection des personnes vulnérables. Les catégories issues des couches vulnérables dont il est question ici sont surtout les femmes, les jeunes gens, les personnes handicapées et les personnes atteintes de maladies graves. L'APAUDT pour assurer la protection de ces couches vulnérables a institué des mesures visant à combattre leurs marginalisations, et exclusions et à favoriser leur insertion sociale. L'OHADA s'est inspiré des conventions internationales ratifiées par la quasi-totalité des Etats membres. Ces dispositions sont de nature à corriger les inégalités sociales et aboutissent le plus souvent à la mise sur pied des statuts particuliers. Ce sont les femmes et les jeunes travailleurs en général qui bénéficient d'une protection spéciale. Au-delà ce devrait être une véritable politique de la femme, des jeunes gens des handicapées et des personnes atteintes de maladies graves et même le VIH SIDA. Pour les jeunes travailleurs, il s'agit des mesures de restriction telles que leur non emploi avant l'âge de 15 ans et des restrictions pour certaines de leurs obligations contractuelles pouvant porter atteinte à leur intégrité physique et morale. Pour les femmes, il est question d'organiser particulièrement la protection juridique et sociale de la maternité.

L'institution des mesures spécifiques de protection des jeunes travailleurs par le texte communautaire s'articule autour de l'art.5. Cette catégorie de salariés ne peut être employée avant l'âge de 15 ans seulement sous réserve des dérogations résultant des conventions

¹⁸ Droit du travail : principe protecteur tire sur le site ,<http://fc-abogados.com> Titre 2. La protection juridique de la personne au travail p. 477-601<http://braries.london.ac.uk> Ergon Warszawa

La protection juridique du travail comme fondement du développement professionnel

Image: Ergon - formations et cours pour les qualifications UDT 22 290 29

09<https://adrkurs.pl/fr/editions/protection-legale-de-lemploi-cest-a-dire-securite-et-protection-des-droits-de-lemploi/?utm> ,consulte 18 mai 2025 à 20H 10

internationales ratifiées par les Etats parties. Jusqu'à nos jours le Cameroun en a ratifié 9 au total. Dans la législation Camerounaise par exemple, les textes proscrirent trois espèces de travaux aux enfants et aux jeunes gens : les travaux qui dépassent la force des enfants, les travaux dangereux ou insalubres et les travaux à caractère immoral pour les enfants c'est-à-dire « de nature à blesser leur moralité ou à exercer sur eux une influence fâcheuse même s'ils ne sont pas réprimés par la loi pénale ». L'énoncé des droits fondamentaux prévus aux articles 2, 8 et 9 de l'APAUDT précise le régime de protection particulier de la femme et spécialement de la femme enceinte. Pour le cas spécifique de celle-ci, l'APAUDT consacre en ses articles 32 et 149, une meilleure protection surtout pour ce qui est des congés de maternité. Cette protection spécifique va dans le sens de la protection contre les travaux excédant leurs forces, insalubres et dangereux ; de la protection de leur contrat de travail avec droit de démission et même de la prolongation des congés de maternité dans certaines circonstances. La protection spéciale s'étend aussi bien chez les handicapés et les personnes atteintes de maladies graves. Les personnes handicapées et les personnes atteintes de maladies graves. Les personnes handicapées sont les personnes atteintes d'une infirmité physique, sensorielle ou mentale dûment constatée par les services de santé agréés d'après la définition tirée de l'art. 150 de l'APAUDT. Les articles 151 à 153 sont consacrés aux mesures de protection par l'institution des principes comme celui de la non-discrimination, et préconise même en cas de licenciement économique le maintien autant que possible, de l'emploi du travailleur handicapé. Pour les personnes atteintes de maladies graves et surtout celles atteintes du VIH SIDA, l'APAUDT précise qu'elles ne doivent pas être mise de côté à cause de leur état sérologique et ne doivent pas faire l'objet de discrimination aucune lorsqu'elles présentent des aptitudes professionnelles requises pour occuper un emploi.

La protection des personnes exposées aux risques professionnels. Les personnes exposées aux risques professionnels sont celles-là qui sont victimes dans le cadre de leurs travaux soit des accidents, soit des affections professionnelles. Nonobstant les mesures de santé et de sécurité prises par les employeurs, certains travailleurs peuvent être victimes de risques professionnels au cours de l'exécution de leurs contrats de travail tels que les accidents de travail ou les maladies professionnelles. Dans l'un comme dans l'autre cas, des dispositions ont été prises pour assurer au salarié victime d'accident de travail ou de maladie professionnelle, une protection toute particulière lui assurant la conservation de ses droits. A cet égard, l'avant-Projet de l'OHADA, dispose que l'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail de tout

accident de travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée selon les formes déterminées par l'Etat partie dans un délai de quarante-huit (48) heures afin que les dispositions soient prises pour permettre au salarié qui en est la victime, de bénéficier de tous ses droits en la matière. Le salarié victime d'un accident de travail. L'Avant-Projet ayant donné la liberté à chaque Etat partie de prendre des mesures de protection du salarié victime d'accident ou de maladie professionnelle, c'est la loi n° 77/11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, qui assure cette protection au Cameroun. D'après ce texte, l'accident de travail se définit comme « l'accident survenu à tout travailleur par le fait ou à l'occasion du travail ; pendant le trajet d'aller et retour entre sa résidence principale ou une résidence secondaire présentant un certain caractère de stabilité et son lieu de travail, le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou d'une manière générale, le lieu où il prend habituellement ses repas ; pendant les voyages dont les frais sont mis à la charge de l'employeur, en application du code du travail » De cette définition, il faut comprendre que le salarié victime d'un accident de travail se trouve temporairement empêché d'exécuter normalement son travail. Le contrat de travail étant suspendu, la protection réside ici dans le fait que l'employeur n'est pas autorisé à résilier le contrat de travail, la durée de l'arrêt de travail pour accident professionnel est assimilée à une période de travail effectif, la réintégration du salarié à l'issue de la période d'incapacité est obligatoire et son retour devant être validé par un certificat médical, et enfin, le reclassement et la rémunération du salarié sont obligatoires. Certains travailleurs, aux termes de l'article 5 du décret n°76/321 du 2 Août 1976, bénéficient également de la protection d'accidents de travail et de maladies professionnelles assurées par la C.N.P.S Encore faut-il que le fait accidentel lié au travail et tout accident de trajet ne résulte pas de la faute intentionnelle du travailleur et soit couvert par la protection accident du travail et maladie professionnelle. « Pour en bénéficier, le salarié doit avoir passé au moins 6 mois dans l'entreprise avant son invalidité et le délai requis est de 5ans » Le salarié victime d'une maladie professionnelle. Par opposition à l'accident de travail qui suppose en principe l'action violente et unique d'un agent extérieur, la maladie professionnelle est une intoxication lente sous l'effet répété de certaines substances ou émanations au contact desquelles ses activités professionnelles exposent de façon habituelle le travailleur. Toute maladie contractée par un salarié au cours de l'exécution de son contrat de travail, est une maladie professionnelle. Mais il faut que le lien de causalité entre la maladie et l'activité professionnelle, soit constaté au moyen des présomptions consignées dans les tableaux des maladies professionnelles établies par décret pris après avis de la commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail. Toute

maladie professionnelle doit être dûment déclarée et constatée et faire l'objet d'un contrôle par les médecins conseils ou par des médecins agréés. L'Avant-projet OHADA portant droit du travail en plus de la sécurisation de l'emploi, institue un véritable arsenal juridique pour la protection de la rémunération du travailleur qui est considéré comme sa principale source de revenus¹⁹. De façon général les travailleurs sont des personnes qui exercent un travail. Il faut noter qu'il n'existe pas de nuance entre le travailleur et les salariés en effet, Le droit ivoirien du travail ne fait pas de distinction entre le salarié ou le travailleur. Cela est expliqué par l'article 2 du Code du travail dispose que « est salarié ou travailleur toute personne physique qui s'est engagé à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privé, appelée employeur... Pour la détermination de la qualité de travailleur, il n'est tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé²⁰ » Le Code ivoirien du travail, assimile le travailleur au salarié, il est crucial de faire certaines distinctions. En pratique, c'est l'état de subordination qui permet de différencier un travailleur. Devant un juge, une relation de travail est requalifiée de contrat de travail dès lors qu'un lien de subordination est établi entre le travailleur et l'employeur²¹. Les « mines » selon le Code minier ivoirien renvoient au « complexe regroupant les activités d'administration et d'exploitation minière ». Cette définition est très globale, mais moins précise sur les activités qui s'y font. En France sont soumises au régime général des mines « les gites renfermés dans le sein de la terre ou existant²² ». L'intérêt de ce sujet est d'ordre pratique dans la mesure où ce sujet aborde la nécessité de protéger les travailleurs miniers en Côte d'Ivoire, un secteur marqué par des conditions dangereuses et un taux élevé d'accidents et de maladies professionnelles. Le droit du travail ivoirien est jugé inadapté aux réalités variées de l'exploitation minière, nécessitant une adaptation pour équilibrer les relations employeurs-travailleurs et améliorer la gouvernance sociale. Le secteur minier, bien qu'étant un pilier économique, pose des risques environnementaux et sanitaires

¹⁹ La protection du salarié dans l'avant-projet d'acte uniforme ohada portant droit du travail le fichier

par Bibiane Irène Deya
(Télécharger Disponible)

en mode multipage

université de Douala - DESS juriste conseil d'entreprise 2006.

²⁰ Article 2 du Code du travail ivoirien

²¹ Cass. Côte d'Ivoire, arrêt n° 446/21 du 20 mai 2021 CND1, bibl. ligne, 2023 ; Cass., Soc., n° 989/22 du 17 novembre 2022, Côte d'Ivoire, CND] en ligne.

²² Les « mines » selon le Code minier ivoirien renvoient au « complexe regroupant les activités d'administration et d'exploitation minière ». Cette définition est très globale, mais moins précise sur les activités qui s'y font. En France sont soumises au régime général des mines « les gites renfermés dans le sein de la terre ou existant

affectant aussi bien les travailleurs que les populations locales. La ratification prochaine de conventions internationales de l'OIT, telles que la convention n°176 sur la sécurité et la santé dans les mines et la convention n°122 sur la politique de l'emploi, marque une volonté politique de renforcer la protection des travailleurs et d'améliorer la gouvernance dans le secteur. Cette démarche s'inscrit dans une vision plus large de développement durable et de responsabilité sociale des entreprises minières. L'actualité du sujet montre les initiatives du gouvernement à ratifier des internationaux pour la protection des travailleurs du secteur minier en Côte d'Ivoire est un enjeu crucial qui nécessite une adaptation du cadre juridique national en conformité avec les normes internationales, afin de réduire les risques professionnels, protéger la santé des travailleurs et des populations environnantes, et assurer un développement minier durable et responsable. Les récentes initiatives législatives montrent une volonté politique forte d'améliorer cette protection. Madeline GRAWITZ définit la méthode comme « un ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre et le vérifie ». Toutefois, dans notre travail nous adopterons une méthode analytique, explicatives. La première nous permettra d'analyser les limites des juridictions ivoiriennes sur la protection des travailleurs du secteur minier en Côte d'Ivoire. La seconde quant à elle, nous permettra de donner une explication sur les perspectives d'amélioration des conditions des travailleurs du secteur minier. Au regard de ces analyses, il se pose le problème suivant Quel sont les insuffisances des normes encadrantes le secteur minier en Côte d'Ivoire ? Quels sont les défis d'amélioration pour la mise en œuvre des lois de protection des travailleurs miniers ? En Côte d'Ivoire, les cadres juridiques qui régissent les travailleurs du secteur minier, à savoir le Code du travail et le Code minier, sont muets pour assurer une protection adéquate des travailleurs. C'est pourquoi nous allons démontrer que le cadre juridique est insuffisant face aux réalités du travail minier (première partie). Egalement, les mesures d'amélioration de protection des travailleurs miniers (deuxième partie)

**PREMIERE PARTIE : UN CADDRE
JURIDIQUE DE PROTECTION DES
TRAVAILLEURS MINIERES
INSSUFFISSAMMENT CONSACRE**

Analyse de la protection des travailleurs en Côte d'Ivoire présente un enjeu d'inadaptation. En Côte d'Ivoire, la protection des droits des travailleurs repose sur la norme fondamentale²³, qui constitue le socle du droit du travail. Ce dernier a pour vocation principale d'assurer la défense des travailleurs, en établissant un cadre légal commun indispensable aux relations professionnelles. Toutefois, pour être pleinement efficace, ce cadre doit évoluer afin de répondre aux exigences spécifiques des divers secteurs d'activité. Aujourd'hui, la protection des travailleurs s'impose comme un impératif majeur, avec pour objectif d'adapter les conditions de travail aux besoins humains. Le travail ne doit plus être perçu comme une contrainte dégradante, mais comme un facteur d'épanouissement personnel, tout en garantissant la santé physique et mentale des salariés. Pour cela, il est nécessaire que le droit du travail prenne en compte les particularités de chaque domaine. Par exemple, dans le secteur minier, la santé des travailleurs nécessite l'application prioritaire de règles spécialisées. Cependant, cette spécialisation doit être maniée avec discernement, car son application dépend souvent de l'interprétation judiciaire²⁴. Ainsi, la responsabilité d'adapter la législation revient conjointement aux juges, aux employeurs et à l'État, qui doivent intégrer les spécificités propres à chaque secteur. En ce qui concerne l'exploitation minière, les normes en vigueur diffèrent selon les pays et les questions traitées. En Côte d'Ivoire, le cadre juridique du travail présente encore des insuffisances notables, notamment en matière de protection des mineurs, que ce soit en termes de santé, de sécurité ou de rémunération. De plus, les dispositifs de sécurité sociale restent peu opérationnels. Ces lacunes soulignent la nécessité de développer un droit plus adapté, capable d'assurer une meilleure protection des travailleurs dans les mines. Pour cela, il convient de montrer les lacunes des juridictions dans les mines (chapitre I), puis parler des insuffisances des mécanismes de d'encadrement dans les mines (chapitre II)

²³ Article 14 et 15 de la Loi n° 2020-348 modifiant la loi n°2016-886 du 8 novembre 2016 portant constitution de la République de Côte d'Ivoire.

²⁴ Ibid

CHAPITRE I : LES LACUNES NORMATIVES FAVORISANT LA PERSISTANCE DES RISQUES MINIERES

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la santé et la sécurité au travail reposent sur trois axes principaux. Le premier est la préservation et la promotion de la santé et de la capacité de travail des travailleurs et leurs sante. Le second vise à améliorer le milieu et les conditions de travail pour les rendre sûrs et favorables à la sécurité et à la sante. Le troisième concerne le développement d'une culture de la santé et de la sécurité au travail. Cette culture se traduit par des systèmes de gestion, des politiques de ressources humaines, la participation des travailleurs, des formations, et une gestion de la qualité²⁵.

En Côte d'Ivoire, le Code du travail adopte une définition proche de celle de l'OIT. Il considère la santé et la sécurité comme essentielles pour tous les travailleurs, quel que soit leur secteur. Le droit du travail ivoirien cherche à assurer le bien-être physique, mental et social des salariés. Pour cela, il insiste sur la prévention des risques liés aux conditions de travail. Il impose aussi la protection contre les dangers qui menacent la santé. Enfin, il exige un environnement adapté aux capacités physiques et mentales des travailleurs. En résumé, le travail doit être adapté à l'homme²⁶. Même si les termes diffèrent, le droit ivoirien reprend les principes de l'OIT.

Malgré cette reproduction des principes de L'OIT ET L'OMS il reste insuffisant face aux risques spécifiques du secteur minier. Malgré cette importance, les mesures prévues ne tiennent pas compte des risques propres aux mines. Ce secteur est particulièrement dangereux pour les travailleurs et l'environnement²⁷. Les dangers sont nombreux : postures travail pénibles, pollution de l'eau, risques d'inondation, explosions, gaz toxiques. L'usage de substances comme le cyanure, le plomb ou le mercure expose à des maladies graves, notamment des cancers. Les éboulements peuvent causer des accidents mortels ou graves²⁸. Ces risques ne se

²⁵ Article 2 et suivant de la convention de l'OIT n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

²⁶ Article 41.1 du Code du travail ivoirien.

²⁷ Chuhan-Pole PUNAM, Andrew L. DABALEN, Bryan Christopher LAND, *L'exploitation minière en Afrique : Les communautés locales en tirent-elles parti?*. Collection L'Afrique en développement. Washington. DC : La Banque mondiale. octobre 2009. P.112

²⁸ Désirée AF SON, Côte d'Ivoire-AIP/Inter/ 15 personnes tuées dans un éboulement dans une mine d'or en Guinée, 10 mai 2021, in Abidjan, Afrique, Dépêches, International, Societe, mai 2021 ; 5 morts en Côte d'Ivoire, publié par Lefigaro avec ArP, le 16/10/2014 à 21 heure 19, mis à jour le 16/10/2014 à 21 heures 21; « *Le géant aurifère canadien Endeavour Mining a annoncé le vendredi 28 octobre le décès d'un employé de sa mine d'or* lty.

retrouvent pas dans tous les métiers soumis au Code du travail. Ils sont spécifiques au secteur minier.

L'exploitation minière crée de la richesse pour certains. Mais elle est aussi source de graves problèmes pour beaucoup. Pourtant, les règles actuelles de prévention des risques professionnels ne sont pas adaptées à ce secteur (Section 1). Cette inadéquation complique aussi l'application des normes générales de réparation aux activités minières, qui restent elles aussi mal encadrées (Section 2)

SECTION 1 : DES NORMES INADAPTE DE LA PRESERVATION DANS LES MINES

Aujourd'hui, il est presque impossible d'évoquer le droit du travail sans parler des risques professionnels. En Côte d'Ivoire, la loi reconnaît officiellement la notion de risque professionnel. Elle vise à prévenir tous les dangers auxquels les travailleurs peuvent être exposés dans le cadre de leur activité ou à l'occasion de celle-ci. Selon le Code de la protection sociale et le Code du travail²⁹, les principaux risques pris en compte sont la maladie professionnelle et l'accident du travail³⁰. Ainsi, si le droit ne nie pas l'existence des risques, la question centrale reste celle de la mise en place de mesures de protection suffisantes, tant de manière générale que dans des secteurs spécifiques comme les mines.

Une inadaptation visible du droit commun du travail dans le secteur minier

Pour assurer la prévention, le législateur impose aux employeurs d'adapter les règles du travail aux particularités de chaque exploitation³¹. Cependant, dans le secteur minier, il est difficile de constater de réelles adaptations, malgré la reconnaissance internationale des risques élevés pour les travailleurs³². Comment le législateur a-t-il donc ajusté les mesures de prévention dans ce domaine ? D'un côté, les règles générales de prévention des risques professionnels s'appliquent automatiquement aux mines aussi que dans les autres secteur (paragraphe1) D'un autre côté, le

Il a succombé, la veille, des suites de blessures subies au cours d'activités de dynamitage sur l'actif situé en Côté d'Ivoire», tire sur le site <https://www.agenceecofin.com/or/2810-102441-cote-d-ivoire-un-employe-d-endeavour-meurt-apres-un-dynamitage-a-la-mine-d-or-ity>, Date de création : 28 octobre 2022 16:33. Consulté le 20/05/2025 18H 45

²⁹ Article 2 du Décret n° 96-206 du 7 mars 1996 relatif au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

³⁰ Titre IV du Code de la protection sociale ivoirien de 1999.

³¹ Article 41.1 du Code du travail ivoirien en vigueur.

³² Bureau International du Travail, La sécurité et la santé dans les mines à ciel ouvert, OIT, Genève, 2018

législateur semble avoir manqué à son devoir en ne mettant pas en place de mesures spécifiques pour combler les lacunes des règles communes (paragraphe2)

PARAGRAPHE 1 : L'APPLICATION CONSTANTE DES MEMES MESURES DE PREVENTION DANS LES MINES AUSSI QUE DANS LES AUTRES SECTEURS

En Côte d'Ivoire, le cadre juridique qui régit la gestion des risques professionnels dans les mines est le même que celui du droit commun du travail. En effet, aucune législation spéciale ne s'applique spécifiquement au secteur minier. Par conséquent, les questions liées à la santé et à la sécurité restent globalement les mêmes, portant sur l'application et la mise en œuvre des textes existants. Dans cette étude, nous ne traiterons pas les questions générales, mais uniquement celles qui sont propres au secteur minier. L'analyse s'appuiera notamment sur la Convention collective minière signée en mai 2023.

Certains risques sont directement liés à la nature même des activités minières, et leur survenue est quasi certaine. Pourtant, premièrement, le législateur ne propose pas de réponses spécifiques aux risques dans ce secteur. Les textes en vigueur pour la prévention des risques dans les mines manquent de précision (A).

Deuxièmement, même lorsque certains risques propres aux mines sont identifiés, les modalités concrètes d'application des textes restent floues. Ces risques concernent à la fois la prévention des dangers professionnels et la protection de l'environnement. Cette double approche s'explique par le fait que la santé des travailleurs est étroitement liée à la qualité de l'environnement naturel. En effet, les activités minières génèrent une pollution qui affecte à la fois l'environnement et la santé des travailleurs. Pour assurer une protection efficace, il est donc indispensable de prendre en compte ces problématiques environnementales (B).

A : Manque de précision des mesures préventives dans les mines

L'absence précision des textes spécifiques à la prévention dans les mines est un problème majeur dans ce secteur. En effet, La prévention dans les mines est une obligation essentielle l'employeur³³ c'est pourquoi dans le Code du travail ivoirien, l'employeur est le principal responsable de l'obligation de prévention. Cette prévention est cruciale pour assurer le bien-

³³ Article 41.2 et suivant du Code du travail ivoirien.

être des travailleurs. Elle concerne non seulement les conditions générales de travail, mais aussi l'environnement et les modalités d'exercice de l'activité. Pourtant, malgré leur importance, les règles de prévention peinent à s'imposer dans certains secteurs particuliers, comme celui des mines.

Le Code minier prévoit l'adoption d'un décret spécifique sur la santé et la sécurité au travail³⁴ dans les mines. Ce décret, annoncé dès 2014³⁵, n'a toujours pas été adopté. Ce retard peut s'expliquer soit par un manque d'intérêt, soit par la persistance d'habitudes administratives communes à plusieurs pays africains. En attendant, la réglementation applicable en matière de santé et sécurité dans les mines repose principalement sur le code du travail et le Code minier. Toutefois, ce dernier se concentre surtout sur les conditions d'exploitation minière³⁶. Il ne traite pas directement des relations de travail. Lorsqu'il aborde la prévention, le Code minier impose aux exploitants une obligation générale de garantir la sécurité des personnes et des biens. Si la protection des biens sort du cadre de cette analyse, la sécurité des personnes reste une question centrale. Or, sur ce point, le Code minier se montre peu précis et renvoie souvent au Code du travail. Une obligation d'adaptation sans véritable contenu concret

Concernant la protection des travailleurs, le Code minier ne propose pas de mesures nouvelles au-delà de celles déjà mentionnées. En l'absence de règles spécifiques, il renvoie aux dispositions générales du Code du travail. Ce dernier impose à l'employeur d'adapter le travail à l'homme pour garantir sa sécurité et ses biens³⁷. Il doit tenir compte des particularités de chaque exploitation. L'employeur doit donc prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les risques pouvant affecter la santé physique des salariés, y compris dans les mines³⁸. Cependant, la manière dont cette adaptation doit se concrétiser dans le secteur minier reste floue. Le Code du travail ne définit pas précisément ce que doit être cette adaptation dans des cas particuliers comme celui des mines.

La reconnaissance des risques miniers sans mesures spécifiques. *Le législateur ivoirien reconnaît clairement la dangerosité du travail dans les mines. Par exemple, l'article 143 du Code minier « l'exploitant des substances minérales doit prendre des dispositions pour*

³⁴ Ibid

³⁵ Article 137 du Code minier ivoirien.

³⁶ Article 133 du Code minier ivoirien en vigueur

³⁷ Voir le Code minier ivoirien.

³⁸ Article 41.2 et suivant du Code du travail ivoirien.

prévenir les risques inhérents à l'exploitation minière ou de carrière, en particulier ceux relatif à l'utilisation des produits chimiques et des explosifs. » Ainsi, il admet l'existence de dangers spécifiques au secteur minier qui menacent la sécurité des travailleurs³⁹. Pourtant, il paradoxalement silencieux reste sur l'adoption de textes spécifiques destinés à mieux protéger ces travailleurs. Le Code minier prévoit cependant des sanctions en cas de non-respect des règles d'hygiène et de sécurité en son article 182 : *« puni d'un an à trois ans et d'une amende de 10 000 000 à 50 000 000 de francs ou de l'une de ces deux seulement ... si le titulaire d'un titre ou d'une autorisation, ne se conforme pas dans les quinze jours aux injonctions des agents assermentés relatives aux mesures de sécurité et de la préservation de la qualité de l'environnement »*⁴⁰. Des sanctions administratives plus que la protection d'un droit fondamental

Cette sanction, à la fois pénale et administrative, soulève deux questions. D'une part, elle interroge sur sa finalité réelle : vise-t-elle le non-respect des mesures de sécurité ou plutôt le refus d'obéir à une autorité administrative ? D'autre part, il est légitime de se demander si l'objectif du législateur est réellement la protection d'un droit fondamental. En effet, l'article 182 du Code minier sanctionne les détenteurs de titres miniers qui ne respectent pas les consignes données par l'administration en matière d'hygiène et de sécurité⁴¹. La sanction repose donc sur la violation d'une mesure administrative, et non directement sur la violation d'un droit fondamental des travailleurs. Cette distinction mérite d'être soulignée avec prudence.

L'article 138 du Code minier impose au titulaire ou bénéficiaire d'un titre minier d'élaborer, avant le début des travaux, un règlement approuvé portant sur la sécurité et l'hygiène spécifiques aux opérations envisagées. En cas de manquement grave à cette obligation de sécurité et de l'hygiène, des sanctions civiles sévères sont prévues, notamment le retrait du titre minier⁴².

³⁹ 1507 Le constat est fait avec l'arrêté sur les travaux dangereux dans lequel le secteur des mines est pris comme

Dangereux pour la santé et sécurité des enfants. Voir Article 2 alinéa 1 de l'arrêté cab du 2 juin 2017 déterminant

la liste des travaux dangereux interdits aux enfants. D'ailleurs l'article 5 du chapitre 2 intitulé « travaux dangereux interdits aux enfants de par leur nature » dispose que « Les travaux dans les mines et carrières sont interdits aux Enfants »

⁴⁰ Article 182 du Code minier

⁴¹ Ibid

⁴² Article 43 i) du Code minier ivoirien.

Deux questions majeures se dégagent de cette disposition. D'abord, la notion de manquement grave n'est pas définie dans le Code, ce qui laisse place à l'interprétation. Ce manquement Pierre SABLIERE pourrait correspondre à un comportement volontaire et délibéré d'enfreindre les règles de sécurité et d'hygiène, justifiant ainsi la sanction la plus sévère, à savoir le retrait du titre. Cette mesure souligne l'importance accordée à la prévention des risques, qui est à la fois une condition d'exploitation et un droit fondamental des travailleurs⁴³.

Ensuite, la mise en œuvre effective de cette sanction soulève des difficultés, notamment l'Etat ivoirien à assouplir le code minier pour attirer les investisseurs⁴⁴. Le risque est que la sévérité de la sanction décourage les entreprises minières, ce qui explique que son application soit peu probable. De plus, la sanction ne cible pas spécifiquement l'obligation de sécurité de l'employeur, mais s'applique de manière générale à la sécurité et à l'hygiène dans la mine⁴⁵.

Par ailleurs, la législation ivoirienne en matière de santé et sécurité au travail, notamment le Code du travail, prévoit des sanctions civiles classiques, mais relativement légères, pour le non-respect des règles d'hygiène⁴⁶ (amendes de 500 000 à 1 000 000 FCFA), contrastant avec des législations plus sévères comme celle de la France. Cette situation révèle un manque de spécificité et de rigueur dans la protection des travailleurs du secteur minier.

Le cadre législatif ivoirien en matière de santé et sécurité au travail, notamment dans le secteur minier, présente plusieurs limites, notamment en ce qui concerne les sanctions et la prévention des risques professionnels. Sanctions civiles et disciplinaires en Côte d'Ivoire

Le Code du travail ivoirien prévoit des sanctions disciplinaires classiques, mais interdit explicitement les sanctions pécuniaires telles que les amendes ou retenues sur salaire, même en cas de non-respect des règles d'hygiène. Les sanctions disciplinaires autorisées sont l'avertissement écrit, la mise à pied temporaire (de 1 à 8 jours) et le licenciement.

En comparaison, le Code du travail français applique des amendes plus lourdes en cas de violation des règles de sécurité, notamment des amendes de 10 000 à 30 000 euros en cas de

⁴³ Pierre SABLIERE, « Qu'est-ce qu'un manquement grave ? », AJD4, 2007, P. 1571.

⁴⁴ Article 43 i) du Code minier ivoirien.

⁴⁵ 1515 L'analyse du Code minier et de son objectif démontre que le Code minier ne s'adresse pas à l'employeur, mais aux possesseurs de titres. Il donne des lors les obligations générales à suivre pour une exploitation profitable à tous

⁴⁶ Article 102 du Code du travail ivoirien

récidive, ce qui équivaut à environ 6,500000 à 20 millions de FCFA⁴⁷. Cette différence souligne une pénalité plus dissuasive dans la législation française. Insuffisances du cadre ivoirien en matière de prévention minière. Or quand les amendes sont lourdes en cas de manquement la protection des travailleurs devient une priorité. La Côte d'Ivoire a ratifié plusieurs conventions générales de l'OIT relatives à la santé et sécurité au travail dont conventions n°155⁴⁸, sur la promotion de la santé et sécurité au travail convention n°187⁴⁹, sur les services de la santé au travail la convention n°161⁵⁰, ces conventions encouragent une culture générale de prévention, mais ces textes restent généraux et manquent de spécificités sectorielles⁵¹. La Convention n°176 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la sécurité et la santé dans les mines, adoptée en 1995, constitue un instrument spécifique et moderne destiné à encadrer de manière précise la prévention des risques dans le secteur minier⁵². Elle définit clairement les obligations des États, des employeurs et des travailleurs, en insistant sur la nécessité d'une politique cohérente de sécurité et de santé au travail, élaborée en consultation avec les parties prenantes, et sur la responsabilité accrue des employeurs pour éliminer ou réduire les risques à la source plutôt que de se limiter à fournir des équipements de protection individuelle.

Cependant, la Côte d'Ivoire n'a pas encore ratifié cette convention, ce qui est difficile à justifier⁵³. Une hypothèse serait que le pays considère disposer d'une législation préventive suffisante, notamment à travers son Code du travail⁵⁴ et sa participation aux conventions n°155 et n°187 de l'OIT, qui abordent la santé et la sécurité au travail de manière générale. La convention précise les obligations de l'Etat, des travailleurs, des employeurs des risques dans les mines et indique aussi leur rôle. La Convention n°176 de l'OIT, inspirée des conventions n°155 et 187, établit une approche moderne pour la sécurité et la santé au travail, exigeant une

⁴⁷ Article I 4741-1 du Code du travail français

⁴⁸ Convention n° 155, portant sur la sécurité et la santé au travail de 1981, ratifiée par la Côte d'Ivoire le 1er avril 2016

⁴⁹ Convention n° 187, portant sur le cadre promotionnel de la sécurité et la santé au travail de 2006, ratifiée le 1er Avril 2016

⁵⁰ Convention n°161 sur les services de santé au travail 1985 ratifiée le 1er avril 2016

⁵¹ Par exemple l'article 2 de la convention n°155 portant sur la sécurité et la santé au travail de 1981 précitée dispose que cette convention s'applique à tous les secteurs. En son article ~ elle évoque les mesures de préventions à prendre par chaque Etat ratifiant.

⁵² Convention (n°176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995.

⁵³ Ibid.

⁵⁴ Titre IV du code du travail ivoirien.

protection efficace. Elle est importante pour la protection des mineurs⁵⁵. La convention motive les États à intégrer les travailleurs miniers dans les politiques de développement, au-delà du simple développement communautaire⁵⁶. Les États doivent renforcer les contrôles et la sécurité dans les mines par des actions concrètes, jouant un rôle clé dans la régulation et l'application de sanctions si nécessaire⁵⁷. Leur rôle dépasse la fonction traditionnelle pour inclure l'équilibre économique, la cohésion sociale et le bien-être des travailleurs face à la mondialisation⁵⁸. La Recommandation n°183, renforçant la Convention n°176 pour une santé et de sécurité dans les mines⁵⁹. Elle exige en son l'article 3 que les membres de l'OIT considèrent les conditions nationales et consultent les organisations, d'employeurs et de travailleurs pour formuler des politiques. Elle met l'accent sur la participation des organes représentatifs, soulignant l'importance de la démocratie⁶⁰. L'article 4 insiste sur la formation de personnel qualifié pour le respect des normes. Cependant, le Code minier ivoirien et le Code du travail ne prévoient pas ces mesures pour protéger les mineurs. Les employeurs doivent établir une politique de sécurité cohérente⁶¹, éliminant les risques, contrôlant leurs sources et minimisant les dangers⁶². La question est de savoir si l'OIT, à travers cette convention, impose aux employeurs une obligation de sécurité stricte comme la France⁶³. L'OIT vise à réduire les risques au maximum, encourageant les États et les entreprises à prévenir les risques. Les textes applicables aux mines manquent de précision sur les obligations de prévention des employeurs, notamment sur l'étude des sources de danger et les mesures préventives. Les travailleurs doivent être informés des dangers et encourager les enquêtes sur les risques, devenant des acteurs actifs de leur sécurité et leur santé⁶⁴. En l'absence de textes spécifiques, la première convention collective mines et carrières, signée par les employeurs et les syndicats miniers, répond partiellement aux questions

⁵⁵ 1526 Industriall Global Union, Comment utiliser la convention 176 sur la sécurité et la santé dans les mines Geneva, 2017, p. 26.

⁵⁶ Ibid.

⁵⁷ ⁵⁷ Jacques CHEVALLIER, «l'État régulateur», Institut national du service public, Revue française d'administration publique, vol. 3, n°111, 2004, P. 476.

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ BIT, Recueil de conventions et recommandations internationales du travail, op. cit.

⁶⁰ Département des normes internationales du travail, Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail, Bureau international du Travail, Genève, Rev. 2012, p. 2. Les normes de l'OIT sont votées à la majorité et non à l'unanimité.

⁶¹ Article 3 de la convention n°176.

⁶² Article 6 à 12 de la convention n°1

⁶³ En France, l'obligation de sécurité de moyen est celle qui consiste pour l'employeur à prendre toutes les mesures nécessaires afin de protéger la santé et la sécurité du travailleur, voir Gilles AUZERO, Dirk BAUGARD, Emmanuel DOCKES, op. cit., P. 1250.

⁶⁴ Article de la convention précitée

de prévention des risques professionnels. La convention collective interprofessionnelle de 1977⁶⁵, désuète et inadaptée, ne répond plus aux besoins des mineurs, un secteur en expansion confronté à de nouveaux défis. Elle ne distingue pas les petites et grandes entreprises, appliquant les mêmes règles aux mines artisanales et industrielles⁶⁶. Bien que l'article 1er offre la possibilité de conclure des accords spécifiques, aucune mesure n'a été prise dans les mines⁶⁷. La convention collective interprofessionnelle est lacunaire sur les questions de santé et sécurité, renvoyant aux textes réglementaires et législatifs en vigueur⁶⁸, dont les spécificités restent à prouver. La convention collective minière a été conçue pour aborder toutes les questions relatives à la relation de travail dans les mines et identifier les risques professionnels. Le Code du travail consacre un titre à la négociation collective, impulsée par le dialogue social comme recommandé par l'OIT⁶⁹. Il prévoit le contenu des conventions générales et particulières⁷⁰, pouvant porter sur les conditions de travail et les risques encourus par les travailleurs⁷¹. Une convention collective mines et carrières a été signée le 12 mai 2023, bien que le code du travail ait inclus le dialogue social depuis 2015. Le projet de convention collective dans les mines et carrières a été initié en 2016, suite à des grèves, notamment celle de TONGON SA. En 2019⁷², le Groupe Professionnel Minier de Côte d'Ivoire (GPMCI) a annoncé la sortie prochaine d'une convention minière. Une offre d'emploi pour la rédaction de cette convention a été publiée sur Facebook⁷³. Ce projet a abouti à la signature d'une convention collective sectorielle Mines et carrières le 12 mai 2023⁷⁴, fruit de la collaboration entre la Fédération ivoirienne des Syndicats des Mines, métaux, carrières et connexes (FISMECA) et le GPMCI de Côte d'Ivoire⁷⁵. La nouvelle convention collective doit annexer la Convention collective interprofessionnelle de

⁶⁵ La convention collective interprofessionnelle du 19 juillet 1977 dans son article premier stipule qu'elle s'applique également aux mines.

⁶⁶ Assata KONE--SILUE, « La négociation collective comme source de normativité en droit du travail ivoirien », Published online by LLDRL on July 25 2014, P. 16

⁶⁷ A la lecture de la convention collective interprofessionnelles seules quelques secteurs ont adopté des règles particulières. Voir annexe de la convention collective interprofessionnelles de 1977.

⁶⁸ Article 81 et suivant de La convention collective interprofessionnelle du 19 juillet 1977.

⁶⁹ Voir le champ d'application du Code du travail, article 1.

⁷⁰ Chapitre 2 et 3 du titre VII du Code du travail.

⁷¹ Ibid .

⁷² Africa Intelligente, « La convention collective spéciale des mines est presque prête », Le quotidien du continent, édition du 08/ 01/2019.

1545 Groupement Professionnel des Miniers de Côte d'Ivoire - GPMCI, 13 novembre 2019 · « [NOUS RECRUTONS] Avez-vous le profil idéal pour la rédaction d'une convention collective sectorielle ? Nous vous cherchons activement. »

⁷³ Energia-Africa, La FISMECA et le GPMCI signent une convention pour l'amélioration des conditions des travailleurs miniers en Côte d'Ivoire, publié le 15-05-2023.

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ Ibid .

1977. Selon les syndicats signataires, elle innove sur plusieurs points, tels que les avantages acquis, la promotion des compétences nationales, le genre, le cycle de travail, les pratiques salariales et sociales⁷⁶. Le retard dans la négociation d'une convention collective dans les mines pourrait être dû à des désaccords sur son contenu. En Côte d'Ivoire, le compromis pour l'adoption de la convention collective interprofessionnelle de 1977 a pris 18 mois, en raison de désaccords et de doutes sur son utilité⁷⁷. Depuis son adoption, cette convention n'a connu aucune évolution, reflétant la difficulté à l'adapter aux changements de la société ivoirienne. La convention collective minière, signée après plus de 6 ans, montre la difficulté à parvenir à des accords dans le secteur minier et les lacunes en matière de formation pour la négociation et la rédaction d'accords. L'adoption de cette convention collective mines et carrières est à saluer. Elle aborde des sujets essentiels tels que les droits de représentation et syndicaux, le contrat de travail, le salaire et les primes, les conditions de travail, les différends et la santé et la sécurité au travail⁷⁸. Le Titre 6 de la Convention, consacré à la santé et la sécurité au travail, comprend 4 articles. Le premier article ne traite pas de la santé ni de la sécurité au travail, mais de la sécurité sociale⁷⁹. L'article 91 renvoie aux textes en vigueur, notamment aux obligations de l'article 41.1 et suivant du Code du travail. L'employeur s'engage à : «

- *Promouvoir et maintenir le bien-être physique, mental et social des travailleurs ;*
- *Prévenir les effets néfastes des conditions de travail sur la santé ;*
- *Protéger les travailleurs contre les dangers ;*
- *Placer et maintenir les travailleurs dans un environnement adapté ;*
- *Adapter le travail à l'homme ;*
- *Former les travailleurs sur les règles d'hygiène, de sécurité et de santé* ». La convention collective mines et carrières n'est pas suffisante pour les travailleurs du secteur minier. Elle est incomplète et imprécise sur le rôle de l'employeur dans la prévention des risques. Elle ne définit pas ce qui constitue un travail adapté dans les mines ni les mesures spécifiques pour les mines artisanales ou industrielles. Elle ne fournit pas de modèle concret de prévention des risques,

⁷⁶ Assata KONE-SILUE, op. cit., P. 14.

⁷⁷ Convention collective mines et carrières en Côte d'Ivoire, 12 mai 2023.

⁷⁸ Article 90 de la Convention collective précitée.

⁷⁹ Gilles AUZERO, Dirk BAUGARD, Emmanuel DOCKES, op. cit., Pp. 1244-1245.

contrairement à la France avec son document unique d'évaluation des risques professionnels⁸⁰. La convention collective n'oblige pas l'employeur à évaluer la capacité du travailleur à accomplir une tâche ni à prendre en compte les instructions et précautions nécessaires selon le type d'exploitation minière⁸¹. Ces imprécisions suggèrent que le droit commun reste applicable et que la convention collective en est une copie. La convention collective et le droit commun ne précisent pas les modalités de prévention des risques professionnels dans les mines une fois identifiés.

B : Une mauvaise application du droit commun de la prévention des risques détectés

Le droit du travail applicable au secteur minier en Côte d'Ivoire ne précise pas les modalités spécifiques de prévention des risques propres à cette industrie. La protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, conformément à l'article 41.1 du Code du travail, repose sur la prévention de deux grandes catégories de risques : physiques et mentaux⁸². Bien que ces risques soient présents dans tous les secteurs professionnels, chaque secteur, dont les mines, présente des risques particuliers. Maintenir des mesures générales de prévention des risques physiques sans tenir compte des spécificités des mines et des risques psychosociaux élevés est incohérent. L'application inadéquate du droit commun à la prévention des risques physiques. La suppression des mesures spécifiques en matière de prévention dans les mines. En effet, avant 1998, la sécurité et la santé des travailleurs dans les mines étaient régies par un décret de 1967⁸³, pris en application du Code du travail de 1964 qui était le premier code du travail ivoirien. Ce décret, bien que non entièrement spécifique aux mines, comportait une partie dédiée aux mesures d'hygiène, de sécurité, d'hygiène et santé dans ce secteur. Il combinait règles en son chapitre deux des mesures générales et particulières adaptées aux besoins spécifiques des mines, notamment en matière de protection physique au travail⁸⁴. Ce texte, bien que désormais abrogé, contenait des dispositions précises, telles que la qualité des équipements vestimentaires

⁸⁰ Magali ROUSSEL, « Évaluation du salarié », in Répertoire de droit du travail, Avril 2021, Pp. 167-172.

⁸¹ Ibid. P. 1252. Ces mesures préventives doivent être prises par l'employeur, l'exemple des obligations de prévention en France.

⁸² Article 41.1 du Code du travail ivoirien.

⁸³ Décret n° 67-321 du 21 juillet 1967 portant codification des dispositions réglementaires prises pour l'application du Titre VI "Hygiène et Sécurité - Service médical" de la loi no 64-290 du 1er août 1964 portant Code du travail,

adaptés aux conditions climatiques des mines, l'obligation pour le comité consultatif de prévenir les maladies selon la nature des minerais exploités, ou encore l'interdiction pour les travailleurs des mines souterraines d'y faire leurs besoins afin d'éviter les risques d'intoxication⁸⁵. En revanche, le décret de 1998, qui a remplacé celui de 1967⁸⁶, s'est limité à des mesures générales d'hygiène en milieu professionnel, sans prévoir les spécificités des secteurs comme celui des mines. Il n'a pas non plus intégré les nouvelles problématiques de santé publique, telles que la COVID-19, réduisant ainsi les avancées législatives de 1967 en matière de prévention sectorielle. La généralisation de la prévention des risques. En effet, le décret de 1998 a uniformisé les règles de prévention des risques au travail, les rendant communes à tous les secteurs, y compris les mines⁸⁷. Cette uniformisation, bien qu'ayant pour but de simplifier le cadre légal, a engendré une perte des mesures spécifiques adaptées aux particularités du secteur minier. Ainsi, les obligations de l'employeur en matière de prévention deviennent larges et générales, sans précision sur les modalités d'application ou les objectifs à atteindre, laissant une marge d'appréciation importante à l'employeur pour adapter les règles au contexte de son entreprise. L'impact insuffisamment pris en compte des technologies minières, l'introduction des technologies modernes dans les mines modifie profondément les conditions de travail, introduisant de nouveaux risques liés à la mécanisation et à l'utilisation de machines automatisées (broyeuses, chargeuses, camions, forage)⁸⁸. Ces équipements, s'ils ne sont pas correctement entretenus ou s'ils sont mal utilisés, peuvent provoquer des accidents graves. Or, la convention collective des mines et carrières ne traite pas suffisamment ces aspects techniques, bien qu'elle soit utile en matière de formation. La formation généralisée mais limitée. Le Code du travail impose à l'employeur de former les travailleurs⁸⁹, notamment les nouveaux embauchés ou ceux changeant de poste, en tenant compte des évolutions technologiques⁹⁰. Cependant, cette formation reste limitée en nombre⁹¹, dans sa fréquence et

⁸⁵ Ibid, Article 4 D 408 et suivant du Décret de 1967 précité ; Article 4 D 412 du Décret de 1967 précité, Article 4 D 404, du Décret précité.

⁸⁶ Article 13 du Décret n° 98-38 du 28 Janvier 1998 relatif aux Mesures générales d'hygiène en milieu du travail.

⁸⁷ Article 2 et suivant du Décret précité.

⁸⁸ Olivier VIDAL, « Ressources minérales, progrès technique et croissance, Approches temporelles du développement durable », *Revue des sciences sociales et humaines*, 28/2018, P. 2., Caroline VANULS, *Travail et environnement Regards croisés sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux*, Presses Universitaires d'Aix-Marseille, PUAM, 2014, P. 57. "• BIT. La sécurité et la santé dans les mines à ciel ouvert. Recueil de directives pratiques du BIT Bureau international du Travail, Genève, 2018, P. 134 et S.

⁸⁹ Article 41.3 du Code du travail ivoirien, op. cit.

⁹⁰ Ibid

⁹¹ Ibid

son contenu, sans prévoir d'évaluation ne continue ni d'adaptation spécifique aux risques liés aux nouvelles technologies. Or en France, la jurisprudence insiste sur la nécessité d'une formation renouvelée et adaptée à l'activité du travailleur ⁹², pour prévenir les accidents du travail, un principe partiellement intégré dans la convention collective minière ivoirienne qui oblige à promouvoir la formation des travailleurs⁹³ et des représentants du personnel, même si les modalités précises manquent par le code du travail ce qui montre qu'elle son spécifique aux mines⁹⁴. L'absence de réglementation sur les postures de travail dans les mines. Les textes légaux ne mentionnent pas explicitement les postures à adopter au travail, qui relèvent des règlements intérieurs ou des directives de l'employeur. Or, ces règlements ne sont pas toujours publiés, surtout dans les petites entreprises, rendant difficile la preuve de leur existence. La convention collective minière ne traite pas non plus de ces questions, laissant un vide réglementaire. La méconnaissance des conventions minières par les populations et travailleurs. Les conventions minières sont négociées entre l'État et les entreprises⁹⁵, souvent sans la participation des populations locales ni des travailleurs, ce qui limite leur prise en compte des besoins réels⁹⁶. De plus, la non-publication de la majorité des contrats miniers empêche la transparence sur les droits et obligations qu'ils contiennent certains ONG ont demandé à l'Etat de publier ces conventions, ils eurent un résultat insuffisant ⁹⁷. Par exemple, selon le rapport ITIE 2020, seulement 13 contrats sur 50 étaient publiés, contrat de société minière ITTIE signée en 2014, en est un exemple. Et ceux publiés consacraient peu de place à la protection des travailleurs⁹⁸. Les règlements intérieurs et la convention collective minière, bien que ces règlements intérieurs soient soumis à l'inspection du travail avant publication⁹⁹, leur application reste limitée, notamment dans les petites entreprises minières. La convention collective minière expose les obligations des employeurs et employés, mais ne précise ni les modalités

⁹² CA de Douai, 28 février 2019, 17/003448 et Cass. Crim. 21 janvier 2020, n°18-87109.

⁹³ Article 76 de la Convention collective mines et carrières de Côte d'Ivoire.

⁹⁴Article 61. 1 du Code du travail ivoirien.

⁹⁵ Gilles LHUILIER, « The drawing up of international extractive contracts (oil, gas, mining) la rédaction des contrats extractifs internationaux (pétrole, gaz, mines) », RDAI/IBLJ, n°4, 2015, Pp. 336-337.

⁹⁶Ibid,p .337 .

⁹⁷ ONG Publiez Ce Que Vous Payez et Dopini Consult, Étude de Référence sur la publication des contrats Miniers au Mali, Document de plaidoyer pour la divulgation intégrale des Contrats miniers au Mali, Projet financé par la Coalition Mondiale PCQVP Projet mis en œuvre PCQVP-MALI, Mars 2021, P. 24 ; Hubert DON, Pitman ROB,La publication des contrats dans le cadre de TIE : une norme désormais établie?, ed. Natural Governance Institute, mars 2017, P. 1-S. ; Rapport ITIE 2020, Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives de la Cote d'Ivoire, P. 68.

⁹⁸ Convention minière entre l'Etat de Côte d'Ivoire et la Société des Mines d'YTI (SMI), 2014, Abidjan, 28 P.

⁹⁹ Article 16.1 du Code du travail ivoirien.

d'application du code du travail ni les mesures spécifiques liées aux postures ou à la prévention¹⁰⁰. Constat d'insuffisance des règles de prévention. Les mesures de prévention des risques physiques dans les mines sont rudimentaires, imprécises et insuffisantes. Le professeur SILUÉ Nanga souligne que le droit ivoirien, calqué sur l'ancien droit français sans adaptation locale, manque d'originalité et ne répond pas aux besoins spécifiques de prévention¹⁰¹. L'abandon du décret de 1967 illustre cette instabilité législative. Absence d'une jurisprudence ivoirienne protectrice en matière de prévention, la jurisprudence ivoirienne se concentre principalement sur la réparation des dommages plutôt que sur la prévention¹⁰². Par exemple, en 2012, un arrêt de la Cour Suprême a sanctionné un travailleur pour manquement à son obligation de prudence¹⁰³, mais il est difficile de connaître la position du juge lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations de prévention. En général, en cas d'accident, le juge ordonne le reclassement du travailleur sans examiner les manquements de l'employeur¹⁰⁴.

Travail. En Côte d'Ivoire, l'application uniforme du droit commun de prévention des risques physiques dans les mines ne protège pas efficacement les travailleurs. Le droit ivoirien reconnaît la santé mentale comme partie intégrante de la santé au travail. La définition légale inclut la promotion du bien-être physique, mental et social des travailleurs, la prévention des effets néfastes des mauvaises conditions de travail, la protection contre les dangers, et l'adaptation du travail à l'homme¹⁰⁵. Cette conception dépasse l'ancienne vision de la santé comme simple absence de maladie¹⁰⁶ et intègre les problématiques de santé mentale, même si celles-ci sont souvent invisibles. Le législateur inclut une liste de maladies professionnelles liées au psychisme¹⁰⁷, mais cette liste reste limitée aux cas graves¹⁰⁸. La protection juridique des risques psychologiques est insuffisante. Le Code du travail et la convention collective minière ne distinguent pas les secteurs pour la prévention de ces risques, laissant à l'employeur la responsabilité de protéger la santé mentale sans cadre précis. La question du stress est peu

¹⁰⁰ Voir titre 5 de la Convention collective précitée.

¹⁰¹ Nanga SILUÉ, « Les risques professionnels en Côte d'Ivoire », in AUVERGNON Philippe (Dir.), *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne*, L'Harmattan, 2014, P. 17.
¹⁰² Nanga SILUÉ, op. cit., P. 20 et suivant.

¹⁰³ CS, 21 décembre 2017, 749, Côte d'Ivoire, Juriscaf, 21-04-2021.

¹⁰⁴ CS, Abidjan, arrêt n° 380 du 24 mai 2012, Le Juris-Social, août 2013, n0151, 13e année. 2013.

¹⁰⁵ Ibid

¹⁰⁶ Article 41.1 du Code du travail ivoirien.

¹⁰⁷ Yves VERKINDT, « Maladie et inaptitude médicale », *Répertoire de droit du travail*, juin 2012 (actualisation : avril 2023), P. 1-18.

¹⁰⁸ Décret n° 2013-554 du 05 août 2013 portant établissement de la Liste des Maladies Professionnelles Indemnifiables modifiant le décret n°67-115 du 23-07-1967 portant sur le même sujet.

¹⁰⁹ Tableau 22 et 34 du décret précité.

traitée, et le burn-out n'est pas mentionné, alors que le stress peut avoir des effets positifs ou négatifs, pouvant conduire à des maladies psychiques et physiques¹⁰⁹. Dans les mines, la prise en compte des risques psychosociaux est particulièrement insuffisante. Le législateur ne considère pas la surcharge de travail liée à la forte demande mondiale en minerais. La pauvreté pousse de nombreuses personnes vers l'orpaillage clandestin, source de stress supplémentaire sans compter celui des mines¹¹⁰. Par ailleurs, la perception dangereuse de l'activité minière engendre une psychose chez les populations affectées, comme l'illustre une étude malienne proche des conditions ivoiriennes. Les mineurs artisanaux préfèrent souvent oublier les accidents passés, ce qui constitue un risque psychologique supplémentaire¹¹¹.

PARAGRAPHE 2 : LES EFFORTS INSUFFISANTS DE PREVENTION DES RISQUES LIES A L'ENDROIT DU TRAVAIL

Les réglementations qui régissent les activités minières peuvent être interprétées de façon étendue pour inclure la prévention des risques liés aux conditions de travail. Toutefois, malgré la noblesse des objectifs poursuivis, ces textes manquent de clarté et de précision quant à la prévention des risques relatifs à l'environnement de travail dans les mines. Deux constats permettent de le mettre en évidence. D'une part, les risques associés à l'environnement de travail dans les mines sont insuffisamment pris en considération (A). D'autre part, il n'existe pas de définition claire des modalités de prévention adaptées aux spécificités des exploitations minières (B).

¹⁰⁹ Laurence CREVIER-BRAUD, L'influence de l'environnement de travail sur le bien-être et la performance au travail : le rôle médiateur des besoins psychologiques, thèse, Université du Québec à Montréal, Juillet 2016, Pp. 16-17

¹¹⁰ Constant SOKO, « L'économie minière de l'orpaillage artisanal dans les sociétés post-conflit: jeux des acteurs et enjeux de développement et de coopération internationales. Etude de cas en Côte d'Ivoire », Dossier spécial, Revue Organisations et Territoires, vol. 28, n°1, 2019, P. 65.

¹¹¹ Il est constant que les mineurs artisanaux opèrent tous de la même manière nuisant à leur santé et se déplacent avec leurs pratiques d'un État à un autre, ce qui suppose que le cas du Congo pourrait s'appliquer valablement en Côte d'Ivoire. Voir Marie MAZALTO, « La réforme du secteur minier en République Démocratique du Congo : Enjeux de gouvernance et perspectives de reconstruction », Afrique contemporaine, vol. 3, n°227, 2008, P. 7.

A : Les risques liés à l'environnement de travail dans les mines mal pris en compte

L'intégration de l'environnementale dans les relations de travail minières est essentielle. Il est en effet difficile, voire impossible, d'aborder les relations de travail dans les mines sans considérer à la fois l'environnement de travail et l'environnement au sens large. L'industrie minière est à l'origine de graves atteintes à l'environnement. Pourtant, l'environnement de travail dans les mines ne peut être dissocié de cette pollution, qui est directement liée à l'activité minière. Pour illustrer l'insuffisance de la prise en compte des risques liés à l'environnement de travail, nous établirons un lien étroit entre la pollution de l'environnement et ses répercussions sur le cadre professionnel. Selon madame Laurence CREVIER-BRAUD, la notion d'environnement au travail et sa protection désignent l'ensemble des conditions matérielles et humaines qui composent le cadre dans lequel s'exerce le travail. Cet environnement peut être cause de bien-être ou, à défaut, de mal-être, si aucune mesure de prévention n'est mise en œuvre¹¹². Par contre, le travail dans les mines génère non seulement une pollution environnementale¹¹³, mais aussi un stress lié à la lourdeur et à la dangerosité des tâches, ainsi qu'à l'éloignement des travailleurs de leur famille par exemple au Québec¹¹⁴. L'environnement de travail influe donc sur le bien-être des salariés à plusieurs niveaux. Pourtant, malgré l'existence de règles visant à prévenir les risques environnementaux en général, le droit du travail applicable aux mines établit une séparation nette entre environnement général et environnement de travail. Il faut noter que la protection de l'environnement est nécessaire pour tous et en particulier pour les travailleurs. *L'homme a un droit fondamental à la liberté, à l'égalité et à des conditions de vie satisfaisantes, dans un environnement dont la qualité lui permet de vivre dans la dignité et le bien-être. Il a le devoir solennel de protéger et d'améliorer son environnement pour les générations présentes et futures*¹¹⁵. Ce principe,

¹¹² Laurence CREVIER-BRAUD. L'influence de l'environnement de travail sur le bien-être et la performance au travail: le rôle médiateur des besoins psychologiques. Thèse. université du Québec à Montréal. Service des bibliothèques, 2016, Pp. 4-5.

¹¹³ Michel DESHAIES, «Grands projets d'exploitation minière et stratégie des firmes pour se rendre environnementalement acceptables », Revue en ligne de géographie politique et de géopolitique, Firmes et géopolitiques, vol. 15, n°3, 2011, P. 4.

¹¹⁴ Le cas du Québec est encore plus concret et documentés que ceux de la Côte d'Ivoire et de la France, voir, Institut National de la Santé Publique au Québec, Fly-in/fly-out et santé psychologique au travail dans les mines : une recension des écrits, Gouvernement du Québec, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, janvier 2018, p 5-s

¹¹⁵ Principe 1 de la déclaration des Nations Unies sur l'environnement, Rapport de la conférence des Nations Unies sur l'environnement. Stockholm. 5-6 juin 1972. New York 1973.9.4

énoncé par les Nations Unies, souligne l'importance de préserver l'environnement des agressions humaines. Depuis la convention de Stockholm¹¹⁶, la Côte d'Ivoire accorde une attention particulière aux questions environnementales. Dès son préambule, la norme fondamentale affirme que « *le droit à un environnement sain est reconnu à tous sur l'ensemble du territoire national*¹¹⁷ ». Concrétisation de ce principe à donner lieu à l'adoption d'un Code de l'environnement en 1996¹¹⁸, ainsi que par un Code minier¹¹⁹ et un Code du travail¹²⁰. Cependant, la dissociation entre droit du travail et droit de l'environnement demeure évidente. Bien que le droit du travail intègre progressivement les enjeux environnementaux, l'interprétation des textes révèle une distinction nette entre ces deux domaines dans le secteur minier. Par exemple, le Code du travail impose à l'employeur de « *placer et maintenir les travailleurs dans un environnement de travail adapté à leurs conditions physique et mentale*¹²¹ ». Autrement dit, le salarié doit évoluer dans un cadre favorable à son bien-être. Pourtant, ce Code ne définit ni la portée exacte de cet environnement, ni les modalités de prévention associées. Dans ce cadre, l'employeur est seul compétent, en concertation avec le Comité technique consultatif, pour examiner les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs. Afin d'éviter des mesures inadaptées, le décret de 1998 instituant ce comité impose à l'employeur de collaborer avec un représentant du ministère de l'Environnement¹²². Néanmoins, les avis émis par ce comité restent consultatifs, laissant à l'employeur la liberté de les suivre ou non¹²³. Le Code minier, quant à lui, ne traite que de l'environnement au sens large, sans aborder spécifiquement l'environnement de travail. En l'absence de décrets spécifiques sur la sécurité minière, il impose aux exploitants la prévention de toute atteinte à l'environnement¹²⁴. Il stipule que « *les activités régies par la présente loi doivent être conduites de manière à assurer la protection de la qualité de l'environnement, la réhabilitation des sites*

¹¹⁶ Rapport de la conférence des Nations Unies sur l'environnement. Stockholm, 5-16 juin 1972, New York 1973, 89

¹¹⁷ Article 27 de la Constitution de la Côte d'Ivoire de 2020

¹¹⁸ Loi n°96-766 du 3 octobre 1996 portant Code de l'environnement.

¹¹⁹ Article 1 et suivant du Code minier de 2014 oblige les exploitants à des études d'impact environnemental avant l'exploitation d'une mine.

¹²⁰ Article 41.1 du Code du travail ivoirien.

¹²¹ Ibid

¹²² Décret n°98-40 du 28 janvier 1998 relatif au comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs. voir également article 91.2 du Code du travail ivoirien.

¹²³ Art. 4 et suivant du Décret de 1998 précité

¹²⁴ Article 140 et suivant du Code minier ivoirien

exploités et la conservation du patrimoine forestier ¹²⁵». L'environnement dans les mines est donc envisagé comme un tout. L'employeur, tout comme le propriétaire minier, doit veiller à la préservation de l'environnement, tant pour le personnel que pour les populations riveraines. Pour les travailleurs, la protection de l'environnement s'apparente à la protection de leur cadre professionnel. La question reste de savoir si les mesures prises sont proportionnées aux dangers encourus, ce qui demeure difficile à évaluer. Toutefois, la convention collective mines et carrières précise les obligations des travailleurs et de l'employeur. Le salarié doit « *se conformer à la politique interne de l'entreprise en respectant notamment les règles d'organisation du travail, de discipline, de sécurité et de santé au travail, ainsi que le respect de l'environnement et des relations communautaires* » ¹²⁶. Cette formulation laisse entendre que les parties font référence à l'environnement naturel et physique. En effet, l'article 91, alinéa 2, impose à l'employeur d'évaluer annuellement les risques auxquels l'entreprise et les travailleurs sont exposés, et de mettre en place un programme de sécurité et de santé garantissant des lieux de travail sûrs et respectueux de l'environnement. L'employeur doit donc identifier les dangers pour l'environnement et le cadre de travail, puis élaborer un plan pour les éliminer. L'application concrète de cette disposition, encore récente (2023), reste à observer. En attendant, le contrôle du respect des mesures environnementales est assuré par des organes prévus par le Code de l'environnement. Ces organes, placés sous la tutelle du ministère de l'Environnement, incluent notamment l'Agence Nationale de l'Environnement (ANDE) ¹²⁷ et le Centre Ivoirien Anti-Pollution (CIAPOL) ¹²⁸. Bien qu'ils interviennent dans le secteur minier, leurs missions se limitent aux problématiques environnementales générales. Leur champ d'action pourrait être interprété de manière large, incluant potentiellement l'environnement de travail ¹²⁹, mais cette hypothèse reste à confirmer par des cas pratiques, que nous analyserons dans la suite. Ainsi, si le législateur ivoirien semble accorder une réelle importance à la protection de l'environnement au sens général, il semble avoir échoué à instaurer une véritable

¹²⁵ Ibid

¹²⁶ Article 75 de la Convention collective mines et carrières.

¹²⁷ Arrêté n°445/MINEME/CAB du 24 mars 2004, portant intégration

Bureau

d'Etudes d'impact

Environnemental (BEL) à l'Agence Nationale De l'Environnement (ANDE).

¹²⁸ Décret n° 91-662 du 9 octobre 1991, portant création d'un établissement public à caractère administratif (EPA), dénommé « Centre Ivoirien Antipollution » (CIAPOL) et déterminant ses attributions, son organisation et son fonctionnement.

¹²⁹ Article 4 ibid

politique de prévention des risques environnementaux spécifiques au travail dans les mines. Les limites des tentatives de prévention des risques environnementaux dans les mines en effet, malgré la mobilisation de nombreux acteurs, la pollution liée aux activités minières persiste. Les questions environnementales motivent les États, les organisations internationales et les ONG environnementalistes¹³⁰, notamment dans le secteur minier. Mines artisanales et industrielles provoquent de multiples nuisances environnementaux¹³¹ : pollution de l'air et de l'eau, dégradation des sols, risques d'éboulements et d'érosions¹³². Elles laissent également des zones dévastées nécessitant une réhabilitation. L'ampleur de ces impacts est d'autant plus préoccupante face à l'expansion rapide de l'industrie minière en Afrique¹³³. Cette dégradation persistante s'explique notamment par l'implantation des entreprises les plus polluantes, comme les minières et pétrolières, dans les pays en développement¹³⁴. L'acceptation de ces activités par les États africains traduit souvent une méconnaissance ou une négligence des risques associés. Lorsque la priorité est donnée aux investisseurs pollueurs, en échange d'un développement économique incertain, l'environnement est relégué au second plan, considéré comme un luxe réservé aux plus aisés, dont la protection n'intervient qu'après la satisfaction des besoins fondamentaux, notamment la survie. Selon la pyramide de Maslow, cela correspond à la satisfaction des besoins physiologiques. Néanmoins, les États africains ne sont pas indifférents à ces enjeux, comme en témoigne la ratification de nombreuses conventions internationales. La Côte d'Ivoire, par exemple, a adopté la convention de Bamako (1991¹³⁵) interdisant l'importation en Afrique de déchets dangereux. Cette convention vise à mettre fin à la pratique, courante jusque-là pour des raisons économiques, d'acceptation de déchets industriels sur le continent¹³⁶. Malgré cela, l'affaire « Probo Koala » en 2006 a profondément

¹³⁰ Michel DESHAIES, « Grands projets d'exploitation minière et stratégie des firmes pour se rendre environnementalement acceptables » (en ligne). L'Espace Polit., 2011, P. 1-s. (consulté le 30 novembre 2020). P.2

¹³¹ Assemien Francois Yao KOUADIO. Le développement d'une méthodologie pour une meilleure évaluation des impacts environnementaux de l'industrie extractive, th. science de la terre, Université de Montpellier et Université Félix Houphouët-Boigny Abidjan, (Côte d'Ivoire), 2018, P. 3.

¹³² Ibid

¹³³ Michel DESHAIES, op. cit., P.2.

¹³⁴ Ibid

¹³⁵ La convention de Bamako sur l'interdiction d'importer en Afrique des déchets dangereux en 1991. Adopté par la conférence des ministres de l'environnement. Mali à Bamako le 30 janvier 1991.

¹³⁶ Fatsah OUGUERGOUZ. « La convention de Bamako sur l'interdiction d'importer en Afrique des déchets dangereux et sur le contrôle des mouvements transfrontaliers et la question des déchets dangereux produits en Afrique ». Annuaire français de Droit International. vol. 38.1992.00. 873-8

marqué les esprits en Côte d'Ivoire, lorsque des déchets toxiques ont été déversés dans le district d'Abidjan, causant plus de 100 000 victimes¹³⁷. Bien que cet incident ne concerne pas directement les mines, il illustre les manquements à la loi et la pollution environnementale persistante. Par ailleurs, la Déclaration de Rio (1992) a renforcé l'obligation pour les États et les entreprises d'intégrer le développement durable en protégeant l'environnement¹³⁸. Toutes ces conventions s'adressent aux entreprises en général, sans distinction claire entre environnement au sens large et environnement de travail. Par contre, il est difficile, voire illusoire, dans une entreprise, de dissocier ces deux notions. L'entreprise doit donc préserver l'environnement à la fois dans son milieu d'implantation et dans ses locaux d'activité, en pensant aux générations futures¹³⁹. Au niveau national, la lutte contre la pollution est encadrée par le Code minier, qui impose des mécanismes de remblayage et de réhabilitation des sites exploités¹⁴⁰, sans toutefois préciser les bénéfices directs pour les travailleurs. La convention collective mines et carrières laisse à l'employeur la liberté d'apprécier ce qui constitue une pollution de l'environnement et des lieux de travail, ouvrant la porte à une appréciation subjective des mesures à adopter. Les rapports d'enquête sur les incidents miniers ne comportent jamais d'analyse des effets de la pollution sur la santé des travailleurs. Par exemple, le 10 décembre 2014, une fuite de cyanure à la mine de Tongon a provoqué la mort de nombreux poissons. Pourtant, les contrôles menés par l'ANDE et le CIAPOL se sont limités à circonscrire le danger dans les eaux, sans évaluer officiellement les impacts sur la santé des salariés. La pollution de l'environnement de travail est une source avérée de maladies professionnelles. À Tongon, la présence de contaminants tels que mercure, cyanure, phosphate et plomb¹⁴¹, dans

¹³⁷ OI ADJIRI, Victor KOUAMÉ, Charles Kouadio NIANGORAN, Gbombélé SORO, Jean BIÉMI, John LIBBEY, « *Deversement des déchets toxiques en Côte d'Ivoire : suivi de l'efficacité de l'opération de dépollution à partir d'indicateurs de pollutions résiduelles* », Environnement, Risques et santé, vol. 17, n°2, 2018, P. 148.

¹³⁸ 1642 La Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement. Réunie à Rio de Janeiro du 3 au

14 Juin 1992. Reaffirmant la Déclaration de la conférence des Nations Unies sur l'environnement adoptée à Stockholm le 16 juin 1972. et cherchant à en assurer le prolongement. article _ et suivant.

¹³⁹ Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement. principes de gestion des forêts

¹⁴⁰ Article 1 dispose que «... *plan de fermeture. le document qui présente les moyens les plus appropriés pour planifier et gérer les changements environnementaux et les effets socio-économiques induits par la cessation de l'exploitation, comprenant notamment: - le nettoyage; - le démontage et l'enlèvement des installations minières; - le traitement et la réhabilitation du site; - la surveillance post-réhabilitation; - la reconversion éventuelle du site; - la remise à disposition officielle du site aux autorités compétentes* ». Selon article 43 le titre minier veut-être retiré lorsque le titulaire du titre a manqué aux obligations ayant trait à la conservation du patrimoine forestier, l'environnement et réhabilitation des sites exploités.

¹⁴¹ OUATTARA, « *Tongon: De nombreux poissons morts des suites du cyanure découvert* ». Publié le 08/01/2015 à 07:10 modifié le 08/01/2015 à 05:46, <https://www.linodrome.com/societe/18642-tongon-de-nombreux-poissons-morts-des-suites-du-cyanure-decouverts>

le sol affecte la santé des travailleurs¹⁴², provoquant des pathologies pulmonaires comme l'asthme, la bronchite, la silicose et même des cancers¹⁴³. Un arrêt de la Cour africaine des droits de l'homme, dans une affaire impliquant le Mali, a confirmé ces risques, même si l'affaire n'a pas été jugée au fond¹⁴⁴. Cette décision met en lumière l'insuffisance des mesures de protection dans les mines africaines, obligeant les travailleurs à recourir à la justice pour obtenir réparation. Il est important de rappeler que tant l'exploitation artisanale qu'industrielle utilise des produits chimiques nocifs pour la santé. De plus, les travailleurs sont exposés à des rayonnements ionisants, souvent mal contrôlés, susceptibles de provoquer des cancers à long terme.

B : Le contrôle des mesures de prévention spécifiques dans les mines présentant des limites.

Le cadre réglementaire encadrant le contrôle dans les mines demeure figé et peu adapté. Depuis l'adoption du Code du travail ivoirien en 1964, plusieurs modifications ont été apportées, mais aucune n'a impacté les règles relatives au contrôle du travail dans les mines. L'article 91.12 stipule que dans « *les mines, carrières et établissements soumis à un contrôle technique, les contrôleurs doivent s'assurer que les installations sont aménagées pour garantir la sécurité des travailleurs* ». Bien que cette disposition semble spécifique aux mines, elle n'apporte Outre son caractère formel et inadapté, la responsabilité du contrôle est rapidement renvoyée à l'inspecteur du travail. Selon le Code du travail, deux organes sont chargés du contrôle dans les mines : le contrôleur technique, dont la mission est proche de celle de l'inspecteur du travail¹⁴⁵. Cependant, contrairement à ce dernier, le contrôleur technique doit vérifier que les moyens techniques employés dans les mines garantissent la sécurité de tous les acteurs. Si cette mission paraît claire, l'action de ce contrôleur devrait être encadrée par des règlements spécifiques dont

1646 Antoine Sehi Bi TAPE, ..., « *Production des déchets et santé des travailleurs : cas de la mine d'or de Tongon (Côte d'Ivoire)* », éd. European Scientific Journal, vol. 15, n° 32, 2019, P. 111.

¹⁴² Frédéric POULARD, Xavier DAUPLEY, Christophe DIDIER, (...), *Exploitation minière et traitement des minerais*. Collection « *La mine en France* ». Tome 6. Février 2017. P. 9. En dépit de la convention de MINAMATA, le mercure est toujours à usage démesuré.

¹⁴³ Angela TURNER. « *Coros meurtris. Genre et invalidité dans les mines de charbon d'Ecosse au milieu du dix-neuvième siècle* », Judith RAINHORN (dir.) op. cit., 2014, P. 1.

¹⁴⁴ Décision de la cour africaine des droits de l'homme et des peuples, 27 novembre 2020, Requête n° 090/2018 Collectif des anciens travailleurs de la République du Mali contre République du Mali, arrêt sur la compétence et recevabilité

¹⁴⁴ Antoine Sehi Bi TAPE, op. cit., P. 111

¹⁴⁵ Article 91.3 du Code du travail ivoirien.

l'existence et le contenu restent à confirmer¹⁴⁶. Par ailleurs, la convention collective des mines et carrières ne prévoit rien de particulier sur ce contrôle, qui demeure donc sous la responsabilité de l'inspecteur du travail. Les textes internationaux ratifiés par la Côte d'Ivoire présentent aussi des limites. Dans le secteur minier, la mission de l'inspecteur du travail reste identique à celle des autres secteurs, alors que le législateur aurait pu, selon la convention n°81 de 1947 de L'OIT sur l'inspection du travail, exempter ce secteur¹⁴⁷. Cette possibilité est confirmée par la recommandation n°82 de 1947 de l'OIT relative à l'inspection dans les mines et transports¹⁴⁸, qui a suivi la convention n°81. Cette recommandation, qui vise à instaurer un système d'inspection efficace dans ces industries, invite « *chaque membre de l'Organisation Internationale du travail soumettre les entreprises minières et de transport, telles qu'elles sont définies par l'autorité compétente à des services d'inspection du travail appropriés en vue des dispositions d'assurer d'application légale relative aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.* »¹⁴⁹

Toutefois, cette recommandation, bien que spécifique, reste très succincte et peu explicite, ce qui limite sa portée réelle. L'OIT reconnaît la nécessité d'une inspection spécifique dans les mines, mais si son intitulé est clair, son contenu manque d'instructions précises. Ainsi, on se réfère souvent aux dispositions générales de la convention n°81, qui ne sont pas spécifiques au secteur minier¹⁵⁰.

Selon la convention, l'inspecteur du travail contrôle les conditions de travail¹⁵¹, doit coopérer avec les différentes parties (employeurs et employés¹⁵²), intervenir dans les conflits du travail¹⁵³ et dans la vie de l'entreprise¹⁵⁴, et veiller au respect de la législation par les employeurs. Pour remplir ces fonctions, il doit toutefois disposer des compétences et de la formation adéquates.

La convention ne précise pas la nature de la formation requise. Or, le principal obstacle au contrôle efficace réside souvent dans ce manque de capacités. La compétence ne se limite pas

¹⁴⁶ Ibid.

¹⁴⁷ Article 2 alinéa 2 de Convention n° 81 sur l'inspection du travail, 1947.

¹⁴⁸ Recommandation n° 183 sur la sécurité et la santé dans les mines de 1995

¹⁴⁹ Recommandation n°82 sur l'inspecteur du travail. les mines et transport. 1947

¹⁵⁰ Article 2 deuxième : « *La législation nationale pourra exempter les entreprises minières et de transport ou des parties de telles entreprises de l'application de la présente convention* »

¹⁵¹ Article 3. 13. de la convention n°8 sur inspecteur du travail dans les industries. 1947

¹⁵² Article 5 de la convention précitée.

¹⁵³ Titre III de la recommandation n°81 concernant l'inspection du travail.

¹⁵⁴ Conférence internationale du Travail, 95e session, 2006, Rapport III (Partie 1 B), Bureau international du Travail Genève, 178 p.

à la formation ou à la mise à disposition de moyens matériels (véhicules, financement), elle implique aussi la mise en place d'une politique cohérente favorisant une gouvernance durable et efficace¹⁵⁵. Le législateur ivoirien a choisi de ne pas différencier les travailleurs du secteur minier en matière de contrôle. Néanmoins, les conventions et recommandations de l'OIT ratifiées par la Côte d'Ivoire, même si elles ne sont pas transposées dans le Code du travail, témoignent d'un début timide de spécificité. Au-delà de cela, la mise en œuvre pratique de ces textes dans les mines demeure problématique. Une mise en œuvre difficile du contrôle spécifique dans les mines. La formation des inspecteurs du travail est insuffisante. Ces derniers sont chargés de contrôler les conditions de travail, la sécurité, l'hygiène et l'application des règles du droit du travail dans tous les secteurs¹⁵⁶. Bien qu'ils disposent de pouvoirs étendus, leurs moyens restent limités. Par exemple, ils peuvent demander des modifications au règlement intérieur de l'entreprise à l'employeur¹⁵⁷, mais leur efficacité dépend de leur capacité à identifier les failles spécifiques aux mines. En pratique, le contrôle est souvent biaisé par l'informalité et le manque de moyens. Les inspecteurs manquent fréquemment de formation technique adaptée au secteur minier¹⁵⁸.

Les moyens matériels dont disposent les inspecteurs sont également insuffisants. Ils manquent souvent de véhicules pour accéder aux sites miniers éloignés et souffrent de budgets de fonctionnement restreints, situation commune dans plusieurs pays de l'UEMOA¹⁵⁹. En Côte d'Ivoire, la situation est similaire : les inspecteurs manquent de ressources humaines et matérielles pour assurer un contrôle efficace dans les mines. Le Code du travail ne fixe ni la fréquence des visites ni l'obligation d'un contrôle spécifique dans ce secteur minier¹⁶⁰. Par ailleurs, la liberté d'accès des inspecteurs aux sites miniers est souvent limitée, ces entreprises

¹⁵⁵ Erin SMITH. Peter ROSENBLUM. « *La surveillance gouvernementale et citoyenne de l'industrie minière Faire respecter les règles* ». Le Revenue Watch Institute. 2011. p. 11.

¹⁵⁶ Article 91.3 et suivant du Code du travail ivoirien

¹⁵⁷ Article 16.1 du Code du travail

¹⁵⁸ Philippe AUVERGNON. Ousmane SIDIBE. « *Capacités d'intervention et compétences en droit du travail des ministères en charge du travail dans les Etats membres de l'UEMOA* ». Rapport de recherche. BIT. 2014.58

¹⁵⁹ Ibid.,p-5

¹⁶⁰ Cette affirmation tire ses sources des enquêtes réalisées dans le cadre d'une étude dans le secteur des mines en Cote d'Ivoire de 2017 à 2020. Voir annexe.

Le Code du travail ni ses décrets ne précise pas le nombre de contrôle à effectuer dans une entreprise encore inonns dans les mines.

étant situées dans des zones isolées et sous haute surveillance, parfois en lien avec des personnalités influentes comme actionnaire¹⁶¹.

Les entreprises minières exercent aussi des pressions sur le contrôle. L'inspecteur du travail doit souvent obtenir une autorisation de l'entreprise ou des représentants gouvernementaux pour intervenir. Ce problème n'est pas propre à la Côte d'Ivoire, mais concerne plusieurs pays d'Afrique de l'Ouest. Par exemple, en Guinée, des difficultés similaires sont constatées¹⁶². Par ailleurs, les responsables des mines prennent souvent en charge les frais de déplacement des inspecteurs ou les incitent financièrement, ce qui compromet l'indépendance du contrôle¹⁶³. Cette situation favorise la corruption et le manque de transparence, ce qui explique le manque de confiance des travailleurs envers les inspecteurs, souvent perçus comme défaillants dans leur mission¹⁶⁴. Ainsi, les travailleurs restent vulnérables face aux risques professionnels.

La coordination entre les différentes parties prenantes du contrôle est également problématique. C'est pourquoi l'Etat a mis les moyens en place pour effectuer un contrôle : les ministères de l'Agriculture¹⁶⁵, de la Sécurité et de l'Intérieur¹⁶⁶, de l'Environnement et du Développement Durable¹⁶⁷, des Eaux et Forêts¹⁶⁸, de l'Économie et des Finances¹⁶⁹, de l'Économie du Plan et du Développement¹⁷⁰, ainsi que des organes de bonne gouvernance comme la Haute Autorité de la Bonne Gouvernance¹⁷¹, le Conseil National de l'Initiative pour la Transparence des

¹⁶¹ par exemple Didier DRGBA est actionnaire à la Mine d'Ity. Officiellement il est propriétaire de 5% de la mine d'or d'Ity « *L'international ivoirien Didier Drogba a signé le mardi 7 janvier la convention d'acquisition de 60 000 actions de la Société des mines d'or d'ity (SMID). Le Groupe Didier Drogba détient désormais officiellement 3% de l'entreprise ivoirienne, contrôlée par le canadien La Mancha* », Jeune Afrique, 9 janvier 2014 à 11 :47, Mis à jour le 9 janvier 2014 à 11:47. Ceci donne une influence particulière à la mine et peut influencer les décisions à prendre au regard de la renommée de ces actionnaires

¹⁶² Johannes Knierzinger, « *Après le boom : la laborieuse mise en œuvre de nouvelles régulations dans le secteur minier guinéen* », EchoGeo Online , 38 2016, Online since 13 December 2016, connection on 01 August 2021..

¹⁶³ Voir annexe, enquête Tongon SA, d'ailleurs cela est courant dans plusieurs pays de la sous-région tel qu'en Voir Johannes Knierzinger, op. cit.

¹⁶⁴ Ibid

¹⁶⁵ La Déclaration de politique foncière rurale de la Côte d'Ivoire. janvier 2017. <http://www.agriculture.gouv.ci/> consulté 25 mai 2025 à 20h 38 .

¹⁶⁶ <http://www.gouv.ci/ministere-une.php?recordID=10> consulté le 25 mai 2025 à 20h 45

¹⁶⁷ <http://www.environnement.gouv.ci/> Consulté le 25 mai 2025 à 20 h 55

¹⁶⁸ <http://www.eauxetforets.gouv.ci/> Consulté le 25 mai 2025 à 20 h 57

¹⁶⁹ <http://www.finances.gouv.ci/> Consulté le 25 mai 2025 à 21 h 05

¹⁷⁰ <http://www.plan.gouv.ci/> Consulté le 25 mai 2025 à 21 h 10

¹⁷¹ www.habg.ci/ Consulté le 25 mai 2025 à 21 h 15.

Industries Extractives (CN-ITIE)¹⁷², la Commission Nationale du Mécanisme Africain d'Évaluation par les Pairs (CN-MAEP)¹⁷³, le ministère des Mines, l'organe de tutelle de la SODEMI et l'inspection du travail¹⁷⁴. Malgré cette multiplicité d'acteurs, les risques dans les mines demeurent élevés¹⁷⁵. La cause principale réside dans le manque de coordination entre ces institutions dans l'exercice de leurs missions.

SECTION 2 : INADEQUATION DES MECANISMES DE REPARATION

Les règles encadrant la réparation des accidents et maladies professionnelles sont définies par le Code de prévoyance sociale. Cette réparation s'inscrit dans le cadre plus large de la protection sociale, qui se divise en trois branches principales : la branche famille (incluant les allocations familiales et la maternité), la branche accidents du travail et maladies professionnelles, ainsi que la branche retraite, décès et invalidité¹⁷⁶. Le régime unique de sécurité sociale. Contrairement au système français qui distingue plusieurs régimes selon les secteurs, notamment pour les mines¹⁶⁹⁴, le législateur ivoirien a opté pour un régime unique. Ainsi, la prise en charge sociale des accidents et maladies professionnelles dans le secteur minier est soumise aux mêmes règles que dans les autres secteurs. Ce choix d'unicité constitue un obstacle à une réparation adaptée dans les mines¹⁷⁷. En effet, d'une part, les conditions de réparation ne couvrent pas tous les préjudices subis par les travailleurs miniers (Paragraphe 1) et, d'autre part, les procédures spécifiques de réparation sont peu réalistes (Paragraphe 2).

¹⁷² www.cnitie.ci. Consulté le 25 mai 2025 à 21 h 35.

¹⁷³ cn-maep@nc-macp.ci, Consulté le 25 mai 2025 à 21 h 37

¹⁷⁴ <https://sodemi.ci/la-sodemi/a-propos-sodemi/>, Consulté le 25 mai 2025 à 21 h 40

¹⁷⁵ Philippe KETOURE, Friedemann GILLE, Analyse du secteur minier en Côte d'Ivoire par rapport aux recommandations de la vision du régime minier de l'Afrique (VMA), Publié par GIZ, Abidjan, P. 45.

¹⁷⁶ Article premier du Code de prévoyance sociale ivoirien

¹⁷⁷ Maryse BADEL, Droit de la sécurité sociale, Ellipses éd. 2007, P. 340.

PARAGRAPHE 1 : LES OBSTACLES A L'APPLICATION DES NORMES GENERALES DE REPARATION

La réparation des dommages liés à la santé et à la sécurité Cote d'Ivoire est soumise aux mêmes conditions, quel que soit le secteur d'activité. Cette uniformité complique la prise en charge des risques spécifiques aux mines, notamment en raison des conditions de réparation (A). Par ailleurs, la reconnaissance du préjudice futur dans ce secteur reste limitée (B).

A- Les difficultés liées aux conditions générales de réparation

La prise en charge des dommages liés aux activités minières, comme dans le travail en général, n'est pas automatique. Elle dépend des conditions préalables et des restrictions imposées par le système des tableaux. La gestion de la sécurité sociale est assurée en Côte d'Ivoire par un organisme unique de prévoyance sociale¹⁷⁸, un service public chargé de fournir des prestations couvrant les risques sociaux et familiaux¹⁷⁹. Bien que la Caisse nationale puisse créer des régimes spéciaux adaptés aux besoins, aucun régime spécifique aux mines n'a encore été instauré¹⁸⁰. Par conséquent, l'accès aux prestations est subordonné à des conditions générales. La qualité de bénéficiaire. Seuls les travailleurs salariés peuvent prétendre aux prestations de la sécurité sociale¹⁸¹, excluant ainsi les travailleurs indépendants et ceux exerçant hors du droit du travail¹⁸². Dans le secteur minier, seuls les travailleurs formellement employés bénéficient de cette protection, tandis que les indépendants doivent s'affilier volontairement¹⁸³. L'affiliation obligatoire. Pour bénéficier des prestations, le travailleur doit être affilié à la sécurité sociale, ce qui est en principe obligatoire pour l'employeur et le salarié¹⁸⁴. Le régime repose sur des cotisations patronales et salariales¹⁸⁵. La convention collective minière de 2023 précise que l'employeur doit obligatoirement « *garantir aux salariés une sécurité sociale à travers leur immatriculation aux institutions de prévoyance sociale*¹⁸⁶. » Cette disposition impose à

¹⁷⁸ Article 1 du Code de la prévoyance sociale

¹⁷⁹ Ibid

¹⁸⁰ Article 4 du Code de la prévoyance sociale

¹⁸¹ Article 2, Ibid.

¹⁸² Article 5, Ibid.

¹⁸³ Article 6, Ibid.

¹⁸⁴ Article 10, Ibid

¹⁸⁵ Ibid.

¹⁸⁶ Article 90, Ibid .

l'employeur à déclarer ses travailleurs sous, peine de sanction. Cependant, cette obligation n'est pas récente, car elle est déjà stipulée dans le code prévoyance sociale. En réalité, même si l'on réussissait à régler la question des travailleurs en imposant aux employeurs de déclarer leurs employés, cela ne suffirait pas à assurer la sécurité sociale pour ceux qui travaillent dans le secteur informel. La convention collective encourage les employeurs miniers à souscrire des assurances complémentaires de santé pour leurs salariés¹⁸⁷ ce qui élargirait la couverture des risques professionnels. La qualification d'un accident en accident du travail. Pour ouvrir droit à réparation, l'accident doit correspondre à la définition légale : Selon code de prévoyance sociale « *accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à tout travailleur soumis aux dispositions du code du travail. Sont également considéré comme accident du travail, l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet de sa résidence sur le lieu du travail et vice versa , dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de son emploi et l'accident survenu pendant voyage dont les frais sont mis à la charge de l'employeur*¹⁸⁸. » Il faut noter qu'il s'agit d'un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, y compris les trajets domicile-travail, à condition que le trajet ne soit pas interrompu pour des raisons personnelles. Ainsi, un accident sur le lieu de travail mais hors temps mais pas sous la responsabilité de l'employeur, ou en dehors des horaires, ne sera pas reconnu comme accident du travail. Une fois qu'un accident est reconnu comme accident de travail ,il pris en charge par le CNPS. Le défi qui se présente souvent devant les tribunaux est la qualification en tant qu'accident de travail. En 2017 , une décision de cour suprême a éclairci la portée de la qualification des accidents par les juges ivoirien.¹⁸⁹

Le juge ne remet pas en question la définition établie par le législateur, mais il l'applique en éclaircissant. Il qualifie d'accident de travail l'accidenté circulation survenue alors que le travailleur se rendait à sa pause pour se restaurer avant de reprendre son service . Pour le juge , le temps de pause du travailleur est considéré comme du temps de travail effectif, rémunéré et règlementé dès lors que le motif est motivée par un intérêt légitime ou la satisfaction d'un besoin vital¹⁹⁰. Cette interprétation renforce la protection du travailleur car la qualification de

¹⁸⁷ Ibid

¹⁸⁸ Article 66,ibid.

¹⁸⁹ CS, Côte d'Ivoire, 21 décembre 2017, n° 749, <https://juricaf.org/arret/COTEDIVOIRE-COURSUPREME-20171221-749>,

¹⁹⁰ Ibid

l'accident de travail ne semble poser un problème mais, malgré cela, un grand nombre de travailleurs dans les mines ne sont pas déclarés à la sécurité sociale, ce qui les prive de prestations en cas d'accident de travail les campagnes de sensibilisation ont très peu d'impact sur cette situation alarmante¹⁹¹. Selon CNPS le nombre des travailleurs enregistrés est passé de 8230 en janvier à 12332 en février 2023 sur l'ensemble national « *La hausse de déclaration est de 49,84%. Ces immatriculations sont largement données par les hommes qui en représentent 70,43% contre 29,56% de femme. Le nombre d'entreprises ayant immatriculé ces travailleurs a également connu une hausse de 69,07% en passant de 1581 à 2673. Ces immatriculations ont été l'œuvre d'entreprises qui exercent principalement dans les secteurs du commerce (34,90%), du BTP (15,38%) et de l'industrie manufacturière (13,81%)* »¹⁹² Évolution du nombre de travailleurs immatriculés à la CNPS en Côte d'Ivoire : Selon les données officielles du ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale, le nombre de travailleurs immatriculés à la CNPS a connu une baisse significative au premier semestre 2024. Par exemple, le nombre d'immatriculations est passé de 9 128 en février à 7 271 en mars 2024, soit une diminution de 20,34%. Bien que les chiffres précis d'avril à mai 2024 (de 9 373 à 7 757 travailleurs, soit une baisse de 17,24%) ne figurent pas explicitement dans les sources consultées, la tendance à la baisse est confirmée par les statistiques mensuelles publiées pour les mois précédents. Pour le mois de mars 2024, les statistiques indiquent que les immatriculations à la CNPS étaient majoritairement masculines : 70,95% des nouveaux immatriculés étaient des hommes 29,05% étaient des femmes. Il n'existe pas, dans les sources consultées, de ventilation par sexe pour les mois d'avril et mai 2024. Cependant, il est raisonnable de penser que la tendance observée en mars 2024 reste valable pour les mois suivants, sauf événement particulier. À l'échelle nationale, la CNPS couvre environ 1,2 million de travailleurs du secteur privé et près d'un million de travailleurs indépendants, selon les chiffres publiés fin avril 2025. Les baisses mensuelles d'immatriculation reflètent donc des flux d'entrées et de sorties, mais le stock total reste élevé¹⁹³. Le taux d'emplois déclarés dans le secteur minier demeure très faible, à seulement 1,31% pour la période considérée. Cette situation révèle que les travailleurs des mines sont nettement moins déclarés que ceux des autres secteurs. L'application effective de l'obligation de déclaration, telle que prévue par la convention collective, pourrait permettre de

¹⁹¹ Bertrand BISSUEL, « *Les employeurs rechignent de plus en plus à déclarer les accidents de travail* », in *Le monde*, 2008

¹⁹² Ministère de l'emploi et de la protection sociale en Côte d'Ivoire. Tableau de Bord emploi 2023

¹⁹³ Ministère de l'emploi et de la protection sociale en Côte d'Ivoire. Tableau de Bord emploi 2024

remédier à cette problématique. S'il est juridiquement possible pour un juge de sanctionner un employeur pour les préjudices subis par un travailleur en tenant compte de la date d'embauche¹⁹⁴, la réalité pratique est bien différente. De nombreux salariés ne sont pas déclarés, ce qui entraîne l'absence de dédommagement pour de nombreux accidents de travail. Dans le secteur minier, la prédominance de l'informel, notamment à travers l'orpaillage clandestin, aggrave la situation : de nombreux travailleurs ne bénéficient pas de soins adéquats en cas de maladie ou d'accident¹⁹⁵. Même lorsque les mentalités évoluent, l'intervention se limite souvent à l'utilisation de trousses de secours en cas de blessure ou d'accident¹⁹⁶. Le système de sécurité sociale ne prend pas en compte la pénibilité ni les spécificités du secteur minier, contrairement aux régimes spéciaux existant en France, instaurés pour répondre aux contraintes particulières de certaines professions¹⁹⁷. Pourtant, le secteur minier présente des dangers spécifiques et se situe souvent dans des zones éloignées des centres urbains. En Côte d'Ivoire, par exemple, de nombreuses entreprises minières sont implantées dans des régions reculées, où des éboulements fréquents provoquent des pertes humaines importantes, comme l'accident survenu le 14 septembre 2017 dans l'Est du pays, qui a causé la mort de 30 personnes¹⁹⁸. En Côte d'Ivoire, de nombreux travailleurs n'ont pas accès aux tribunaux, faute de connaissances ou de moyens financiers. Souvent, les litiges sont réglés selon les coutumes et traditions locales, ou bien laissés à la justice divine¹⁹⁹. Deux voies principales existent : le recours aux tribunaux africains composés de responsables communautaires²⁰⁰, ou l'abandon du litige à la justice divine pour décider de leurs sort²⁰¹. Dans la société traditionnelle, les populations hésitent à entreprendre des démarches, préférant s'en remettre à la justice sociale ou divine. Cette situation s'explique

¹⁹⁴ CA, Daloa, ch. Soc., arrêt n°16 du 22/02/2012,

¹⁹⁵ CSCJ, arrêt 301/07, 20 novembre 1997, arrêt inédit; CSCJ, arrêt n°203/09 du 19 mars 2009, tous deux portant sur la réparation d'un accident de travail.

¹⁹⁶ En l'absence de source, tirant son fondement de la proportion significative de l'informel, voire clandestin, nous avons effectué des visites sur des sites miniers. Elles ont permis de constater que les mineurs préfèrent se soigner avec des moyens traditionnels ou faire de l'automédication en cas de maladie ou d'accident

¹⁹⁷ Maryse BADEL, Droit de la sécurité sociale, op. cit., P. 340.

¹⁹⁸ Fraternité Matin. industries et mines. Jean-Claude BROU. « *Nous sommes un pays émergent d'après des observateurs internationaux* », mardi 14 et mercredi 15 novembre 2017

¹⁹⁹ Ibid., P. 7.

²⁰⁰ en Luther Touere ELENGA. « *Justice traditionnelle et système africain de protection des droits de l'homme* », La Revue des droits de l'homme (En ligne), vol. 22, 2022, mis en ligne le 12 septembre 2022, consulté le 31 mai 2025 à 10h 23 . P.1.

²⁰¹ La justice sociale africaine renvoi en la punition que l'africain attend des dieux et des ancêtres. D'autres recours à la chefferie traditionnelle pour résoudre les conflits en ne différenciant pas les règlements liés à la relation de travail et ceux liés aux fonctionnements sociaux normal. Voir également Haut-commissariat des Nations unies, droits de l'homme et système de justice traditionnelle en Afrique. Nations Unies. Genève, august 2017. P. I

par un manque de confiance dans la justice officielle, des habitudes ancrées ou la lenteur administrative²⁰². Même si le recours aux tribunaux modernes progresse, ces pratiques persistent. La réparation des accidents de travail est également entravée par la déclaration tardive des accidents²⁰³. En règle générale, un employeur qui effectue une déclaration tardive auprès de la Caisse nationale de prévoyance sociale s'expose à une sanction prononcée par le juge²⁰⁴. Si le travailleur omet de déclarer son accident, il perd ses droits à réparation. La non-déclaration prive donc le travailleur d'une protection sociale effective. Cette situation est régie par le principe selon lequel « *nul n'est censé ignorer la loi* », mais le droit devrait s'adapter à la réalité sociale²⁰⁵. Il serait pertinent que le législateur élabore des textes permettant de prendre en compte les omissions ou d'instaurer un système de déclaration automatique par le médecin traitant. Par ailleurs, la réparation des accidents du travail est forfaitaire²⁰⁶ : l'indemnisation n'est pas proportionnelle au préjudice réel, mais calculée sur une base forfait la réparation des dommages liés au travail minier, à l'instar de toutes les maladies professionnelles, s'appuie sur un système de tableaux recensant les affections reconnues. En Côte d'Ivoire, ce dispositif a été instauré afin de déterminer les maladies professionnelles couvertes par la protection sociale²⁰⁷. Sur 45 maladies reconnues, douze concernent spécifiquement les mines²⁰⁸. Parmi elles figurent les affections liées au plomb, au mercure, aux rayonnements ionisants, au charbon, à la poussière de silice, à l'amiante, au manganèse, le nystagmus professionnel (lié au travail souterrain), la spirochétose (liée aux eaux souillées), les bruits lésionnels (dus au concassage, broyage, machines), ainsi que les maladies dues aux gestes et postures répétitifs. La prise en charge des maladies listée témoigne d'une volonté réelle de réparer les atteintes liées à l'activité minière. Le tableau facilite la reconnaissance des risques professionnels. Lorsqu'une maladie figure au tableau, il existe une présomption d'origine professionnelle, sauf preuve contraire. L'employeur peut renverser cette présomption en

²⁰² Jean du Bois de GAUDUSSON. « La justice en Afrique : nouveaux défis, nouveaux acteurs. Introduction thématique », Afrique contemporaine, vol 2, n°250, 2014, Pp. 15-S.

²⁰³ Cour suprême, Chambre Judiciaire, Formation Soc., Arrêt n°307 du 19 avril 2012.

²⁰⁴ CA d'Abidjan, 1^o Ch. Soc., Arrêt n°173 du 09 février 2012, Juris-social mars 2013, n°147, 13e année

²⁰⁵ Caroline BOUIX, « Les notions indéterminées, entre adaptation et sécurité », in Marc NICOD (Dir.), Les rythmes de production du droit, Actes de Colloques de l'IFR, Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, LGDJ, Lextenso ed. Toulouse. 2016. pub. 02 mai 2018. p. 278-279.

²⁰⁶ CA d'Abidjan. 1^{ere} Ch. Soc..

Arrêt n°173 du 09 février 2012, op.cite

²⁰⁷ Décret N° 2013-554 du 05 août 2013 portant établissement de la Liste des Maladies Professionnelles Indemnisable.

²⁰⁸ Décret N° 2013-554 du 05 août 2013.

Liste des maladies professionnelles indemnissables, 5 août 2013

démontrant que la maladie est due à une cause étrangère au travail. La Caisse nationale de prévoyance sociale ne prend en charge que les maladies prévues dans le tableau et dans le délai imparti. Si la maladie n'est pas prévue par le tableau, il appartient au travailleur de prouver son origine professionnelle. Cette charge de la preuve incombe au travailleur, conformément au principe général du droit privé. Toutefois, si le lien entre la maladie et le travail est évident, c'est à l'employeur de prouver qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour éviter le préjudice. Dans la pratique, la charge de la preuve repose le plus souvent sur le travailleur. Pour les maladies non reconnues par le tableau, la preuve peut être apportée par l'observation de pathologies similaires chez plusieurs travailleurs exposés aux mêmes conditions ou substances toxiques. Cependant, en Côte d'Ivoire, il n'existe pas de décisions judiciaires connues ayant abouti à la réparation dans ces cas. Toutes les maladies liées au travail minier ne sont pas reconnues ni indemnisées, notamment les risques psychosociaux. Le tableau des maladies professionnelles en Côte d'Ivoire sert d'indicateur pour identifier les risques imminents dans les mines, soulignant la nécessité de renforcer la gestion de la santé et de la sécurité au travail. Il serait pertinent d'établir des indicateurs spécifiques pour évaluer les risques et adapter les mesures de prévention, ce qui n'est pas encore pris en compte par la convention collective mine et carrière du secteur. Cependant, La réglementation générale applicable aux mines ne se limite pas uniquement aux conditions de réparation ; d'autres obstacles compliquent également l'indemnisation des travailleurs miniers pour les préjudices subis.

B- Une reconnaissance restreinte du préjudice futur.

Le processus d'indemnisation des travailleurs victimes de dommages liés à leur activité minière demeure complexe, principalement en raison de deux facteurs : l'absence de clarté dans le suivi médical des travailleurs exposés aux risques professionnels et les insuffisances dans la gestion des risques futurs. Un suivi médical défaillant Obligation de suivi médical. En effet, la convention collective des mines et carrières, adoptée initialement en mai 2023, soumet le suivi médical des travailleurs aux dispositions légales et réglementaires en vigueur²⁰⁹. Pourtant, elle devait adapter le droit du travail et les règlements aux spécificités du secteur minier reconnu comme dangereux. Son préambule affiche la volonté « *au-delà du cadre normatif national pour traiter toutes les problématiques spécifiques au secteur des mines et carrières* »²¹⁰. Pour pallier

²⁰⁹ Article 92 de la convention collective mines et carrières de Côte d'Ivoire

²¹⁰Préambule de la convention collective précite

ce manque, il faut se référer au Code du travail, qui impose à tout employeur, quel que soit le secteur, d'assurer un suivi médical des salariés²¹¹. Le Service de santé au travail est chargé de surveiller la santé des candidats à l'embauche, des nouveaux employés²¹² et des travailleurs en poste, mais la fréquence des examens médicaux n'est précisée que pour les deux premiers cas, il est précisée seulement les candidats à l'embauche et les nouveaux travailleurs embauchés les anciens travailleurs ne sont pas mentionnés²¹³. La responsabilité de l'application de cette disposition incombe au service de santé de l'employeur, qui doit l'adapter en fonction de l'organisation spécifique de l'entreprise pour les employés en poste. Cependant, cette disposition est incomplète, car les obligations de l'employeur concernant la fréquence et les périodes de suivi de la santé des travailleurs ne sont pas clairement définies. Le code du travail renvoie à un décret pour préciser les modalités d'application de cette disposition, mais aucun décret n'a encore été publié pour établir ces délais.

Pour résoudre cette question, la convention collective interprofessionnelle de 1977 renvoyait à un décret de 1967 pour fixer les délais de surveillance médicale²¹⁴. Or, ce décret, 1967 qui prévoyait des dispositions spécifiques aux mines et aussi sur hygiène et sur sécurité²¹⁵, a été abrogé en 1998. Cette abrogation illustre la lenteur de la mise à jour de la législation et l'incohérence entre les textes. Le décret de 1998, qui a remplacé celui de 1967, est général sur hygiène s'aligne sur l'article 43.1 et suivants du Code du travail. Contrairement à l'ancien décret 1967 qui imposait un examen médical d'embauche à tous les travailleurs et un suivi annuel pour les travailleurs souterrains dans les mines²¹⁶ et qui distinguait ainsi les travailleurs selon les risques liés à leur poste dans les mines, la nouvelle réglementation ne fait plus cette distinction. Cette approche n'est pas inédite : le législateur français par exemple avait également privilégié les travailleurs souterrains, avant d'étendre la surveillance médicale à tous les travailleurs miniers, qu'ils soient de surface²¹⁷ ou souterrains. Cependant, la Côte d'Ivoire a aujourd'hui abandonné cette différenciation malgré que cela soit salubre. Le suivi médical dans les mines ivoiriennes s'inspire largement de l'ancienne législation française, sans réelle adaptation aux réalités locales. En France, les travailleurs des mines bénéficient depuis

²¹¹ Article 43. du Code du travail.

²¹² Article 43.1, 43.2, 91.15 du Code du travail.

²¹³ Ibid

²¹⁴ Article 82 de la convention collective interprofessionnelle.

²¹⁵ Article 4 D406 du décret de 1967 sur la sécurité et l'hygiène au travail.

²¹⁶ Ibid

²¹⁷ Article 218-16 du Code minier français, voir partie 1

plusieurs années de soins préventifs spécifiques, avec des analyses et une périodicité adaptée à la dangerosité des activités. Si l'imitation du modèle français peut être critiquée, il est d'autant plus inadapté de la maintenir sans tenir compte de l'évolution du secteur minier ivoirien et de ses enjeux actuels

PARAGRAPHE 2 : LE REGIME DE REPARATION DU CODE MINIER HORS DU CHAMP DU DROIT DUTRAVAIL.

La réparation prévue par le Code minier ne vise pas principalement l'employeur. Elle est fondée sur le droit commun de la réparation. La réparation des dommages causés par l'exploitation d'une mine selon le Code minier est fondée sur le droit commun. Elle ne concerne pas l'employeur, mais le titulaire du titre minier pour les dommages causés de manière générale par son exploitation (A). De même, le sous-traitant n'est pas visé par la réparation prévue par le Code minier (B).

A- Une réparation incombant au titulaire d'un titre minier.

La différence entre l'exploitant La distinction entre l'exploitant et l'employeur est importante. En effet, l'obligation de réparation prévue par le Code minier ne s'applique pas à l'employeur. Selon ce Code, lorsqu'un accident survient dans une mine ou qu'un danger est détecté, la responsabilité incombe exclusivement au détenteur du titre minier ou au bénéficiaire d'une autorisation d'exploitation²¹⁸.

Le détenteur du titre minier est « *la personne physique ou morale dont le nom est porté sur le registre de la conservation minière comme le propriétaire d'un titre minier* »²¹⁹.

En ce qui concerne au détenteur du titre minier, c'est « *la personne physique ou morale dont le nom est porté sur le registre de la conversation minière comme détentrice d'une autorisation* »²²⁰.

²¹⁸ 1769 Article 139 du Code minier ivoirien.

²¹⁹ 1771 Article 1 du Décret n°2014-397 du 25 juin 2014 déterminant les modalités d'application de la loi n° 2014-138

²²⁰ Ibid.

Dans le cas premier, le titulaire d'un titre est la personne ou l'entité autorisée à exploiter la mine. Mais il n'est pas nécessaire qu'il réalise lui-même cette exploitation²²¹. Il peut donner le bénéfice de cette autorisation à une autre personne qui est le bénéficiaire ou à un sous-traitant. Le bénéficiaire et le titulaire du titre minier peuvent ne pas être les exploitants de la mine ou des employeurs. Le titulaire du titre minier peut transférer les droits d'exploitation à une autre personne, qui devient alors le bénéficiaire, ou confier les travaux à un sous-traitant. Ni le titulaire du titre ni le bénéficiaire ne sont nécessairement les exploitants directs de la mine ni les employeurs des travailleurs. Ils ont la possibilité d'accorder le droit d'exploitation à un tiers. Dans cette situation, même si le Code minier stipule que la responsabilité en cas d'accident incombe au titulaire du titre ou au bénéficiaire, cela ne remet pas en cause la responsabilité propre de l'employeur. En effet, le Code minier ne fait pas explicitement référence à l'employeur dans ce cadre.

La distinction entre le titulaire du titre minier et l'employeur peut prêter à confusion. Le titulaire ou le bénéficiaire ne devient employeur que s'il engage effectivement des travailleurs. Par définition, un employeur est une personne physique ou morale qui recrute des individus placés sous son autorité et sa direction, en échange d'une rémunération²²². Ainsi, dès lors que le titulaire du titre ou le bénéficiaire embauche du personnel, il assume automatiquement le rôle d'employeur et doit respecter les obligations prévues par le Code du travail. Lorsqu'un titulaire de titre minier ou un bénéficiaire emploie des travailleurs, il assume automatiquement la qualité d'employeur et doit se conformer aux obligations prévues par le Code du travail. Cette situation est d'autant plus cohérente que le Code minier n'utilise jamais le terme « employeur » et ne régit pas les relations de travail, se référant plutôt à la notion d'exploitant.

L'exploitant est « *celui qui réalise une opération qui consiste à extraire d'un gîte naturel des substances minérales pour en disposer à des fins utilitaires et comprenant, à la fois des travaux préparatoires, l'exploitation proprement dite et éventuellement l'installation et l'utilisation des facilités destinées à l'écoulement de la production*²²³ ». Tous ces travaux nécessitent

²²¹ Article 180 et 182 du *Code minier*. Le titulaire d'un titre minier peut céder, prêter ou louer une autorisation d'exploitation à une autre personne avec l'accord de l'administration des mines.

²²² La définition de l'employeur est tirée de l'Article 2 du *Code du travail ivoirien* définissant le salarié.

²²³ Article 1 du *Code minier ivoirien*.

inévitablement le recours à une main-d'œuvre composée de travailleurs. Ainsi, l'exploitant peut également être l'employeur, ce qui l'oblige à assumer la responsabilité de la réparation en cas d'accidents ou de maladies professionnelles. Il devient alors redevable de cette obligation de réparation. Cependant, la question se pose de savoir si le terme « exploitant » utilisé par le Code minier désigne systématiquement l'employeur. Cette ambiguïté engendre souvent des confusions, notamment lorsque l'exploitant confie ses responsabilités à un tiers. D'autre utilise l'exploitant comme l'employer par exemple en France, afin de lever toute ambiguïté, un décret de simplification relatif à la santé et à la sécurité dans les mines a été adopté en 2021. L'article premier de ce décret remplace le terme « exploitant » par « employeur²²⁴ ». Cette modification permet d'étendre les obligations en matière de santé et de sécurité, aussi bien dans le cadre général de l'exploitation minière que dans la relation de travail. Par ailleurs, les questions liées à l'obligation de réparation incombant à l'employeur, telle que prévue par le Code minier, concernent également les sous-traitants.

B- De l'exemption du sous-traitant

Le sous-traitant peut exploiter la mine, car le titulaire du titre minier a la possibilité de confier une part importante des travaux à des entreprises sous-traitantes²²⁵. Pour exonérer le sous-traitant de l'obligation de réparation, le Code minier établit une distinction claire entre le sous-traitant, le bénéficiaire et le titulaire du titre minier. En conséquence, la responsabilité du sous-traitant en matière de réparation est régie par les règles générales de la responsabilité civile. La différenciation entre le sous-traitant et les bénéficiaires ou titulaires de titres miniers

Le sous-traitant est selon le Code minier une « *personne physique ou morale exécutant une tâche qui s'inscrit dans le cadre des activités principales du titulaire du titre. Il s'agit notamment des travaux de recherche ou d'exploitation ; de construction des infrastructures industrielles, administratives et socioculturelles ; des travaux d'extraction minière, de transport et de stockage des matériaux et de traitement des minerais*²²⁶ ».

²²⁴ Décret n° 2021-336 du 29/03/21 portant simplification dans le domaine de la santé et de la sécurité des travailleurs dans les mines et carrières, (JO n° 76 du 30 mars 2021).

²²⁵ Article 131 du Code minier ivoirien.

²²⁶ Article 1 du Code minier sur la définition du sous-traitant. Celui-ci peut être chargé des travaux de construction,

Le sous-traitant bénéficie d'une exemption quant à l'obligation de réparation prévue par le Code minier. En effet, il n'est pas tenu à cette responsabilité, car il agit en qualité d'exécutant pour le compte du titulaire du titre minier²²⁷. L'article 139 du Code minier stipule que, en cas d'accident, la responsabilité incombe exclusivement au titulaire du titre minier ainsi qu'au bénéficiaire, qui doivent assumer leurs obligations et suivre les directives afférentes²²⁸. Or, ces deux entités sont juridiquement distinctes du sous-traitant, ce qui signifie que toute responsabilité éventuelle ne peut être imputée qu'au titulaire ou au bénéficiaire du titre minier indique le code minier²²⁹. Cette exemption est également confirmée par la définition de la sous-traitance dans le Code des investissements ivoirien, qui présente le sous-traitant comme une entreprise chargée d'exécuter, sous les instructions du donneur d'ordre, tout ou partie des activités²³⁰. Ainsi, le sous-traitant agit sous la direction du titulaire ou du bénéficiaire du titre minier, qui reste responsable des conséquences de ses actes. Le titulaire du titre minier est le débiteur principal vis-à-vis de l'État, puisqu'il est lié directement par un contrat d'exploitation avec ce dernier. Par conséquent, il lui revient de supporter les obligations de réparation, de gestion des risques et d'information liées à ce contrat.

Cette disposition vise à renforcer la responsabilité du titulaire du titre minier dans la gestion des activités minières et dans la surveillance des sous-traitants²³¹. En pratique, les entreprises titulaires préfèrent recourir à la sous-traitance pour mobiliser la main-d'œuvre, ce qui leur permet de limiter leur responsabilité directe dans les relations de travail et les risques associés. C'est pourquoi la loi maintient la responsabilité principale du titulaire du titre minier devant l'administration des mines. En revanche, si le sous-traitant ne respecte pas ses engagements contractuels envers le titulaire du titre minier, il doit réparer les dommages causés à ce dernier, conformément au même article 1147 du Code civil. Cette responsabilité contractuelle ne concerne pas les relations de travail, ce qui explique que les sanctions liées au droit du travail ne soient pas directement applicables dans le cadre minier, limitant ainsi leur effet dissuasif.

²²⁷ Article 136 du décret n° 2014-397 du 25 juin 2014 déterminant les modalités d'application du Code minier de 2014.

²²⁸ Article 139 du Code minier.

²²⁹ Voir article 1, 139 du Code minier et 136 du décret d'application du Code minier précité

²³⁰ Article 1 de l'Ordonnance n°2018-646 du 1er août 2018 portant Code des investissements ivoirien

²³¹ Article 139 du *Code minier*.

CHAPITRE II : L'ENCADREMENT DE LA RELATION DE TRAVAIL COMPROMIS

L'encadrement de la relation de travail, et par conséquent la protection de l'emploi, demeure entravé par la difficulté à réguler efficacement les entreprises minières. Initiatives régionales des États africains

La supervision des sociétés minières est cruciale pour garantir la protection des travailleurs. Deux catégories d'entreprises sont concernées : les sociétés industrielles d'une part, et les entreprises artisanales ou de petite taille (PME) d'autre part. Des dispositifs visant à encourager le respect des normes nationales et la défense des droits des travailleurs ont été mis en place, notamment à travers la Responsabilité Sociale des Entreprises Minières (RSEM)²³². Cependant, cette dernière n'a pas permis d'atteindre pleinement ses objectifs en matière de protection des travailleurs (section1). En ce qui concerne les entreprises artisanales, l'État ivoirien, tout comme d'autres pays d'Afrique subsaharienne, rencontre d'importantes difficultés à assurer leur encadrement effectif (section 2).

SECTION 1 : LES NORMES DE RSEM RIMEES A L'ECONOMIE

En Côte d'Ivoire, l'approche de la Responsabilité Sociale des Entreprises Minières (RSEM) est particulièrement notable. Le pays a adopté une politique de RSE qui inclut non seulement les communautés locales, mais a également intégré la RSE comme une disposition juridique dans le secteur minier. Introduite dans le Code minier en 2014, la RSEM est perçue comme une norme obligatoire²³³. Toutefois, cette conception présente des lacunes, notamment en ce qui concerne la protection de l'emploi (paragraphe1). De plus, L'appartenance de la Côte d'Ivoire à des organisations communautaires l'engage à adopter une dynamique de développement économique plus vaste, en accord avec les recommandations internationales²³⁴. Cette approche,

²³²RSEM : Responsabilité sociale des entreprises minières, voir Article 1 du Code minier ivoirien.

²³³ Article 1 du Code minier ivoirien de 2014

²³⁴ CUA/OCDE, « Dynamiques du développement en Afrique 2022 : Des chaînes de valeur régionales pour une reprise durable », CUE, Addis Abéba, éd. OCDE, Paris, 2022, P. 9.

bien qu'avantageuse sur le plan économique, a des répercussions négatives sur la protection des travailleurs, particulièrement dans le secteur minier (paragraphe2).

PARAGRAPHE 1 : L'ABSENCE DE PROTECTION DE L'EMPLOI PAR LES NORMES DE RSEM

La protection de l'emploi dans les mines n'est pas véritablement favorisée par les normes de RSEM. Cette situation s'explique, d'une part, par la conception même de la RSEM, qui n'intègre pas suffisamment la dimension du travail(A), et, d'autre part, par les modalités de mise en œuvre de ces normes, souvent limitées et peu contraignantes(B).

A. La réception du concept de la responsabilité sociale des entreprises minières (RSEM) lors de l'accès initial à l'emploi

En Côte d'Ivoire, la RSEM est perçue avant tout comme un outil de développement socio-économique, ce qui restreint son impact sur le domaine de l'emploi. Par ailleurs, sa portée demeure limitée puisqu'elle repose essentiellement sur des règles de soft law

La notion de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) trouve son origine dans le souci d'adapter les pratiques des entreprises aux enjeux sociaux et environnementaux, notamment dans le secteur minier où l'on parle alors de RSEM. La RSE désigne « la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses actions sur la communauté et sur l'environnement, se traduisant par un comportement transparent et éthique²³⁵». Cette approche engage l'entreprise à contribuer activement au développement durable ainsi qu'aux initiatives sociales²³⁶, une démarche adoptée par de nombreux pays d'Afrique subsaharienne²³⁷.

²³⁵ Article 1 du Code minier ivoirien de 2014

²³⁶ Ibid.

²³⁷ Youssoufou Hamadou DAOUDA, « Responsabilité sociétale des multinationales en Afrique Subsaharienne : enjeux et controverses », op. cit., P. 3.

Dans le même esprit, la Commission européenne définit « non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi d'aller au-delà et investir « davantage » dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes ²³⁸». Autrement dire la RSE comme la volonté d'aller au-delà des simples exigences légales, en investissant de manière proactive dans le développement du capital humain, la préservation de l'environnement et l'entretien de relations constructives avec l'ensemble des parties prenantes. L'objectif principal de cette démarche est de répondre aux attentes des communautés et d'améliorer leur qualité de vie²³⁹. Ainsi, la RSE ne se limite pas aux actions économiques et sociales, mais, dans une vision élargie, elle inclut également la protection et le bien-être des travailleurs.

Bien que la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) ait été intégrée dans le secteur minier, elle fait l'objet de certaines réserves. En effet, les normes relatives à la RSE ne prennent pas véritablement en compte les relations de travail²⁴⁰, un domaine qui relève principalement du Code du travail. Ce dernier constitue la référence en matière de régulation des rapports entre employeurs et salariés, mais il ne mentionne pas explicitement la RSE ou la RSEM. Ainsi, il n'est possible de rattacher la question des conditions de travail à la RSE qu'en adoptant une interprétation large de ce concept.

La convention collective applicable aux mines et carrières aborde la question de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) dans le contexte des relations de travail, sans toutefois s'écarter des dispositions du Code minier. Selon cette convention : « Les entreprises du secteur Mines et Carrières ont la responsabilité sociétale, dans le cadre de leur politique d'investissement, de promouvoir le développement et le recrutement des compétences nationales. À cet effet, elles développent des partenariats avec des instituts ou centres de formation dans le but de renforcer leurs capacités, promeuvent en leur sein le stage des jeunes diplômés²⁴¹». Autrement dire les sociétés opérant dans ce secteur ont le devoir, à travers leur politique d'investissement, de favoriser le développement des compétences nationales et de privilégier leur recrutement. Pour atteindre cet objectif, elles sont encouragées à établir des

²³⁸ Virginie FOREST, Christian LE BAS, « Responsabilité sociale des entreprises et régulation économique », Analyses et transformations de la firme, 2009, P. 301.

²³⁹ Article 1, 121 et suivant du Code minier.

²⁴⁰ Article 1 du Code du travail ivoirien de 2015.

²⁴¹. Article 27 de la convention collective mines et carrières de Côte d'Ivoire.

partenariats avec des établissements ou centres de formation afin de renforcer les capacités locales, et à offrir des stages aux jeunes diplômés. Ainsi, en matière de relations de travail, la RSE se limite essentiellement à la formation et à l'embauche de travailleurs locaux. Concrètement, les entreprises doivent former leur personnel afin de développer de nouvelles compétences dans le domaine minier et donner la priorité à l'emploi de la main-d'œuvre locale²⁴². Cette vision de la RSE ne diffère pas fondamentalement de ce qui est déjà prévu par le Code minier, mais elle marque néanmoins une première étape vers l'intégration formelle des principes de la RSE dans la réglementation du travail.

Cependant, il convient de souligner que réduire la RSE à la seule question de la formation et du recrutement peut être critiqué. En effet, la RSE, dans ce contexte, manque d'originalité puisqu'elle se contente de reprendre les règles juridiques existantes pour s'autoréguler. Comme le souligne René de Quenaudon, pour que la RSE soit véritablement efficace, elle devrait développer ses propres mécanismes²⁴³, indépendamment de ceux prévus par le droit du travail²⁴⁴. Cette démarche reste difficile à mettre en œuvre, car la RSE est avant tout au service du droit, reposant principalement sur les choix et initiatives des entreprises au quotidien²⁴⁵. Elle ne se limite pas au respect des obligations légales, mais s'exprime à travers l'engagement sociétal de l'entreprise, devenant ainsi un comportement. Son objectif principal n'est donc pas uniquement l'emploi, mais l'intégration harmonieuse de l'entreprise dans son environnement. Par ailleurs, contrairement au droit du travail, la RSE relève essentiellement d'une démarche volontaire.

La Responsabilité Sociétale des Entreprises Minières (RSEM) repose essentiellement sur l'engagement volontaire des sociétés en matière d'emploi et de relations de travail. À l'image de la conception européenne de la RSE, le Code minier, au-delà du respect des obligations légales, invite les entreprises à adopter une démarche responsable²⁴⁶. Bien que l'État soit chargé de veiller à l'application de la RSEM, il reste à déterminer la véritable portée de cette norme.

²⁴² Article 76 de la convention collective mines et carrières.

²⁴³ René DE QUENAUDON, « Responsabilité Sociale des Entreprises », Reppert. Droit Trav. Dalloz, 2017, P. 11.

²⁴⁴ Ibid

²⁴⁵ Karounga DIAWARA, Sophie LAVILLÉE, « La responsabilité sociale de l'entreprise (RSE dans l'espace OHADA : pour une ouverture aux considérations non économiques » op. cit., P. 434, 436.

²⁴⁶ Code minier ivoirien en vigueur.

En effet, le Code minier précise que « l'État veille à la mise en œuvre de la RSEM ²⁴⁷ », ce qui fait de lui le garant de son respect. Cependant, aucune sanction n'est explicitement prévue en cas de non-respect de la RSEM, sauf lorsqu'il s'agit de la violation des droits des communautés locales. Dans ce cas, l'entreprise est tenue de respecter les droits humains et les lois nationales²⁴⁸, mais le Code minier demeure silencieux sur les mesures punitives à appliquer en cas de manquement. Dans la réalité, ce sont souvent les populations riveraines qui surveillent la mise en œuvre des engagements RSE des entreprises minières²⁴⁹. Ce phénomène, parfois qualifié de dumping social, consiste pour les entreprises à réduire leurs coûts de production à leur seul avantage, au détriment des normes sociales.

Dans certains pays développés et au sein d'organisations internationales, des mécanismes ont été mis en place pour encadrer et contrôler les pratiques des entreprises nationales. Il arrive ainsi que la coopération soit suspendue avec les sociétés impliquées dans des violations des droits humains²⁵⁰. Toutefois, cette réaction n'est pas systématique partout. L'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh en 2013, qui a coûté la vie à plus de 1 130 personnes, illustre les difficultés à établir la responsabilité des entreprises dans de telles tragédies, notamment en raison de la complexité des chaînes de sous-traitance et de la lenteur des procédures administratives²⁵¹. Dans ce contexte, il revient souvent à la société civile et aux défenseurs des droits humains de se mobiliser pour la protection des travailleurs. En Côte d'Ivoire, ces initiatives restent encore peu développées et aucun cas emblématique n'a été recensé à ce jour. Ainsi, si la RSE vise globalement à responsabiliser les entreprises, la RSEM demeure marquée par des insuffisances et ne s'écarte pas du cadre général de la RSE.

²⁴⁷ Article 121 alinéa 2, .Ibid.

²⁴⁸ Article 121, 122, 123 du Code minier.

²⁴⁹ Les communautés riveraines sont les populations vivant à proximité des sites abritant toute activité minière. Il peut s'agir également des populations pouvant être affectées de manière directe par l'activité minière.

²⁵⁰ Gilles LLHULLIER, « Law shopping et délocalisation. La redéfinition du « choix de la loi » par la pratique du droit international des affaires », op. cit., P. 142, 143.

²⁵¹ Sandra COSSART, Chantal CUTAJAR, Denis POTIER, Table ronde intitulé « Quelle justice pour les travailleurs dans l'économie globale ? », Strasbourg, 24 septembre 2015, P. 1-s.

B. La mise en œuvre décevante des normes de RSEM

Les communautés locales vivant à proximité des exploitations minières nourrissent de grandes attentes vis-à-vis de ce secteur, perçu comme un moteur de création de richesses²⁵². Il est donc naturel que ces populations espèrent tirer profit des retombées sociales de l'activité minière. Le véritable développement ne peut être atteint que si les entreprises minières, dans le cadre de leur responsabilité sociétale et environnementale (RSEM), contribuent effectivement à l'essor des communautés riveraines. Le Code minier emploie le terme « du processus qui vise à améliorer, de manière durable, le cadre et la qualité de vie des communautés locales ...²⁵³» Autrement dire développement communautaire pour désigner cette obligation, définie comme un processus visant à améliorer durablement le cadre et la qualité de vie des populations locales. Ces dernières, considérées comme l'environnement immédiat de l'entreprise, devraient ainsi bénéficier d'actions concrètes, notamment en matière d'emploi, où la législation impose de privilégier l'embauche des nationaux, et en particulier des habitants locaux²⁵⁴.

Cependant, le mécanisme censé garantir cette priorité d'embauche, à savoir le comité de développement local, se révèle peu efficace. Bien que la décentralisation ait permis d'impliquer davantage les acteurs locaux dans la gouvernance minière, la réalité montre que ces comités peinent à assurer une représentation et une défense effectives des intérêts des riverains²⁵⁵. En Côte d'Ivoire, par exemple, la loi prévoit la création de ces comités, composés de représentants de l'administration, des collectivités territoriales, des communautés concernées et de la société minière²⁵⁶. Leur rôle est d'approuver les projets de développement financés par le fonds local,

²⁵² En 2019 le secteur a contribué à 761, 9 milliards de FCFA en termes de chiffre d'affaires.

²⁵³ Article 1 du Code minier de Côte d'Ivoire.

²⁵⁴ Article 134 du Code minier ivoirien.

²⁵⁵ Marc-Hubert DEPRET, Pierre Le MASNE, Céline MERLIN-BROGNIART, « De la responsabilité sociale des acteurs », Dans *Marché et organisations*, vol. 1, n°8, 2009, P. 28.

²⁵⁶ Article 1, et l'article 125 du Code minier dispose que « L'Administration minière met en place, pour chaque exploitation minière, un comité de développement local minier chargé de la mise en œuvre des projets de développement économique et social pour les communautés locales ... Des mesures

mais leur fonctionnement souffre d'un manque de dynamisme et de moyens, limitant leur capacité à influencer réellement le recrutement local. En pratique, les entreprises minières se contentent souvent d'informer les responsables communautaires des postes disponibles, sans que cela ne se traduise par une embauche significative des riverains²⁵⁷. Ce schéma, loin d'être propre à la Côte d'Ivoire, se retrouve également dans d'autres pays miniers africains, comme le Ghana, où les attentes des populations locales en matière d'emploi restent largement insatisfaites²⁵⁸. Les emplois proposés aux habitants des zones minières sont généralement précaires et sous-rémunérés, se limitant à des postes d'ouvriers, alors que les emplois qualifiés échappent le plus souvent aux locaux²⁵⁹.

Par ailleurs, la législation ivoirienne ne fixe aucun quota d'embauche pour les riverains et laisse une grande liberté aux employeurs dans les modes de recrutement²⁶⁰. Si des structures publiques ou privées de placement existent, leur impact sur l'emploi local dans les mines demeure limité. Malgré une progression du nombre d'emplois dans le secteur minier ces dernières années, la majorité de ces postes restent vulnérables et peu durables, sans garanties de maintien à long terme. Ni le Code minier ni la convention collective ne prévoient de mesures spécifiques pour protéger ces emplois, rendant leur pérennité aléatoire.

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) apparaît souvent comme une démarche adoptée par certaines sociétés principalement pour améliorer leur image et faciliter leur intégration sur le marché international²⁶¹. Bien que les initiatives législatives visent à encourager une prise de responsabilité globale des entreprises, la RSE demeure, dans de

d'assistance technique et de moyen de collaboration dans le cadre de ce développement c'est le comité de développement local.

²⁵⁷ Les réunions du comité servent à discuter des projets. Ils permettent aux entreprises d'informer les responsables communautaires des disponibilités en postes et des dossiers à fournir à cet effet.

²⁵⁸ Au Ghana par exemple les communautés locales et les acteurs de la société civile ont réclamé une amélioration de leur situation avec plus d'emplois des locaux par les entreprises minières et moins de rapatriés. Voir Bonnie CAMPBELL (Dir.), Ressources minières en Afrique : quelle réglementation pour le développement ? Centre de recherches pour le développement international, 2010, Canada, P. 18. De nos enquêtes nous avons pu découvrir que les acteurs locaux se plaignent sans cesse des recrutements des entreprises minières des populations locales jugées insuffisante.

²⁵⁹ infoduzanzan.com/bondoukou-les-realites-insoutenables-de-l'exploitation-miniere/, les populations locales se plaignent sans cesse des actions menées en leur faveur par les entreprises minières. C'est le cas palpable avec la mine de Bondoukou où les populations estiment qu'ils ne jouissent pas des fruits de la mine.

²⁶⁰ Art. 11. 1 du code du travail ivoirien.

²⁶¹ Christian CHAVAGNEUX, « Les multinationales définissent-elle les règles de la mondialisation ? », Institut français des relations internationales, Politique étrangère, vol. 3, automne 2010, P. 553.

nombreux cas, une stratégie de communication plus qu'un engagement véritable. Ainsi, il est possible de s'interroger sur la sincérité des politiques d'embauche locale, qui semblent parfois davantage destinées à soigner l'apparence qu'à offrir de réelles opportunités d'emploi aux populations concernées. Pour démontrer leur implication, ces entreprises privilégient fréquemment des actions sociales visibles au sein des communautés minières²⁶². Cependant, les postes proposés aux habitants locaux ne bénéficient d'aucune garantie réelle, ce qui remet en question l'efficacité de ces politiques en matière d'emploi.

PARAGRAPHE2. PARADOXE : QUETE DE CROISSANCE ECONOMIQUE ET OUBLI DES TRAVAILLEURS

Les pays africains, bien que dotés d'abondantes ressources naturelles, misent sur ces richesses pour stimuler leur développement économique. Pourtant, malgré ce potentiel, les discours dans les États miniers africains demeurent teintés de pessimisme, révélant une réalité persistante de précarité. Pour remédier à cette situation, ces nations se sont regroupées au sein de diverses communautés afin d'élaborer des stratégies et des plans de développement à l'échelle régionale et nationale. À titre d'exemple, l'UEMOA a instauré un Code minier régional, tandis que l'Union Africaine a formulé la « Vision minière africaine ». La Côte d'Ivoire, membre de ces instances, a adopté ces orientations, privilégiant le développement économique par l'exploitation minière, souvent au détriment des conditions de travail. Son principal défi a été de combattre la « malédiction des ressources » afin de préserver les revenus issus du secteur minier. Simultanément, elle a mis en place un développement social inspiré par la mondialisation, notamment à travers la promotion de la bonne gouvernance, laquelle concerne essentiellement les relations entre États, entreprises et société, sans garantir une protection effective des travailleurs.

²⁶² Ibid

A. Lutte contre la « malédiction des ressources » : un objectif éloigné des préoccupations des travailleurs

Pour faire face à cette problématique, les gouvernements africains ont adopté des stratégies visant à éradiquer la malédiction des ressources²⁶³. D'un côté, ils cherchent à attirer davantage d'investisseurs dans le secteur minier, de l'autre, ils prônent la bonne gouvernance dans la gestion des mines.

À travers la Vision Minière Africaine (VMA), l'Union Africaine a clairement défini ses ambitions pour le continent. Lancée en 2009, la VMA vise à garantir une exploitation juste et optimale des ressources minières, dans l'optique d'une croissance durable et d'un développement socio-économique inclusif²⁶⁴. Les États africains souhaitent ainsi valoriser leurs ressources pour bâtir des économies robustes et compétitives, tout en luttant contre la pauvreté. La VMA se veut une réponse aux pratiques qui ont alimenté la malédiction des ressources, en misant sur l'industrialisation et une meilleure gestion des investissements, notamment par la fiscalité et la captation des rentes²⁶⁵.

Cette vision a été renforcée par les Objectifs de Développement Durable (ODD) adoptés en 2015, qui visent à améliorer les conditions de vie sans compromettre les ressources des générations futures²⁶⁶. Elle s'inscrit également dans la continuité des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD)²⁶⁷, qui ciblent la réduction de la pauvreté, de la faim, des maladies, de l'analphabétisme et des discriminations²⁶⁸.

Depuis plusieurs années, le modèle de développement recommandé par la Banque Mondiale est suivi, associant croissance économique et augmentation du PIB, avec un accent sur les investissements étrangers directs. Ce paradigme conditionne l'aide internationale à la mise en œuvre de la bonne gouvernance, inspirée du néolibéralisme, qui favorise la libéralisation et la

²⁶³ Géraud MAGRIN, « L'Afrique entre « Malédiction des ressources » et « Emergence » : une bifurcation ? » Découv. Rev. Fr. Socio-Economie, 2015, P. 105.

²⁶⁴ Vision du Régime Minier de l'Afrique, février 2009.

²⁶⁵ Ibid.

²⁶⁶ Ibid., Pp. 13-14.

²⁶⁷ Les objectifs du millénaire pour le développement, et les cibles associées sont dérivés de la déclaration du millénaire, signée par 189 pays, dont 147 représentés par leur chef d'État, en septembre 2000, Rapport 2010 sur les objectifs du Millénaire pour le développement, Nations Unies ; Tenir les engagements pris, Rapport du Secrétaire général, mars 2010 ; Rapports par les agences, fonds et programmes des Nations Unies

²⁶⁸ Ibid

déréglementation économiques. Le rôle de l'État se limite alors à garantir la stabilité macroéconomique et à rendre le pays attractif pour les investisseurs.

Les réglementations minières africaines s'inspirent largement des recommandations de la Banque Mondiale. Le secteur minier a été confié à cette institution, qui privilégie le développement par l'investissement²⁶⁹. Cette dynamique a conduit à une série de réformes législatives favorables aux investisseurs. Par exemple, en Côte d'Ivoire, le Code des investissements a été révisé en 2018 pour offrir des avantages et exonérations aux entreprises s'implantant dans le pays.

Dans cette quête de développement, la priorité n'est pas accordée aux travailleurs ni à leur sécurité, mais à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté. Bien que les besoins fondamentaux des populations soient pris en compte, le bien-être des travailleurs devrait également être intégré à cette démarche. La VMA évoque la protection de la santé et de la sécurité de manière générale, encourageant les États à adopter des normes professionnelles et sanitaires élevées. Toutefois, la protection spécifique des travailleurs miniers est reléguée aux législations nationales, souvent insuffisantes.

Le Code minier ivoirien, aligné sur la VMA, met l'accent sur l'économie et l'attractivité pour les investisseurs²⁷⁰. Le PDG de la mine de Tongon, en qualifiant le Code minier de 2014 comme l'un des plus attractifs au monde, illustre cette orientation. Les réformes des Codes miniers visent principalement à attirer les investisseurs pour stimuler le développement économique dans des pays à faibles revenus²⁷¹. Cependant, les activités minières ont un impact sur les objectifs de développement durable, et les risques sanitaires liés à l'exposition aux substances toxiques doivent être pris en compte. Dans un ouvrage collectif, le professeur Claude Villeneuve, démontre au nombre des impacts négatifs, les problèmes de santé des travailleurs du fait de l'activité minière. Ces problèmes de santé sont dus à l'exposition aux contaminants environnementaux et aux produits toxiques²⁷². Dans ce cas, le développement durable doit être

²⁶⁹ Louis MARÉCHAL, « *Le secteur minier est-il porteur de développement en Afrique ?* »

²⁷⁰ Il convient de signifier que le Code minier a une orientation technique et administrative, en rapport avec les mines. Il n'a donc pas vocation à régler les questions de sécurité. L'attente vis-à-vis des rédacteurs du Code minier concerne les décrets d'application afin d'avoir des orientations précises sur les règles de sécurité.

²⁷¹ RFI, Côte d'Ivoire : le secteur minier dopé par la production d'or, Publié le : 12/03/2016 - 23 :22, En Côte d'Ivoire, depuis 2014 les demandes de permis se sont considérablement multipliées.
<https://www.rfi.fr/fr/afrique/20160312-cote-ivoire-parie-or-mine-minerai>.

²⁷² Claude VILLENEUVE (Dir.), *L'industrie minière et le développement durable*, Chaire en éco-conseil, Québec, Janvier 2013, P. 15.

redéfini à la hauteur des dangers dans les mines. Cette approche du développement par la promotion de l'investissement a été reprise par les organisations régionales dans l'Afrique de l'Ouest.

La prééminence des investissements en Afrique de l'Ouest

Le traité de l'UEMOA considère le secteur minier comme un levier essentiel pour renflouer les finances publiques. Parmi ses objectifs, l'Acte additionnel vise à instaurer un climat favorable à l'investissement et à diversifier la production minière²⁷³. Si des préoccupations environnementales et d'égalité sont mentionnées, la protection des travailleurs demeure absente²⁷⁴. Pour combler ces lacunes, un Code minier communautaire a été adopté.

En 2003, ce Code minier communautaire a vu le jour pour la première fois dans la région Africaine²⁷⁵. Le secteur minier y est considéré comme prioritaire, mais les dispositions concernant la protection des travailleurs restent limitées. Le Code prévoit que « les règles de sécurité et d'hygiène applicables aux travaux de prospection, de recherche et d'exploitation de substances minérales, au transport, au stockage, à l'utilisation des substances explosives et produits dangereux, à la protection de l'environnement, à la réhabilitation des sites exploités et à la conservation du patrimoine forestier et archéologique sont fixées par réglementation minière au sein de l'Union minière au sein de l'Union²⁷⁶ ». Autrement dire les règles de sécurité et d'hygiène pour les activités minières soient définies par la réglementation interne de chaque État membre. Il reconnaît la nécessité de réduire les risques et d'éliminer les dangers dans les mines, mais laisse leur mise en œuvre à la législation nationale. Ainsi, l'UEMOA se désengage des questions de sécurité et d'hygiène, les confiant aux États membres. L'article 11 du Code minier communautaire traite de la santé, de l'hygiène et de la sécurité de façon générale, sans cibler spécifiquement les travailleurs. L'obligation de sécurité s'applique à la fois aux personnes (travailleurs et populations locales) et aux biens, mais reste vague quant à sa portée. Il appartient donc au droit national de préciser les obligations des entreprises et des employeurs. Par conséquent, l'UEMOA montre ses limites en matière d'encadrement des entreprises minières et de protection des travailleurs, renvoyant la responsabilité aux États membres. Les

²⁷³ Article 1 et 3 de l'Acte Additionnel n° 01/2000 du 14 décembre 2000 portant politique minière commune de l'UEMOA.

²⁷⁴ Article 2 de l'Acte Additionnel précité.

²⁷⁵ Règlement n°18/2003/CM/UEMOA du 23 décembre 2003 portant Code minier communautaire.

²⁷⁶ Article 11 du Code minier communautaire.

litiges fondés sur le Code minier communautaire concernant principalement des questions administratives ou de renouvellement de titres miniers, rarement la sécurité des travailleurs.

B. L'impact des normes de bonne gouvernance sur le secteur minier

La bonne gouvernance figure parmi les priorités des politiques africaines. De nombreux problèmes sur le continent découlent d'une gouvernance insuffisante ou d'une mauvaise gestion des revenus. Pour y remédier, les États africains, dont la Côte d'Ivoire, se sont alignés sur les standards internationaux, y compris dans le secteur extractif. Toutefois, cette adoption de modèles extérieurs freine l'appropriation véritable de la bonne gouvernance par les États africains. L'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives (ITIE), recommandée aux pays riches en ressources, reste essentiellement axée sur les enjeux économiques.

Dans le domaine du droit du travail, la mondialisation suppose l'existence de règles communes applicables à tous les salariés, indépendamment du pays. Imaginer un droit du travail universel reviendrait à effacer les frontières juridiques, ce qui exigerait que les problématiques soient identiques partout et que les États perdent leur compétence législative en la matière²⁷⁷.

L'emprise économique des standards ITIE

L'ITIE, initiative lancée par Tony Blair lors du sommet mondial sur le développement durable à Johannesburg²⁷⁸, vise à renforcer la transparence dans la gestion des revenus issus des industries extractives. Elle s'est imposée comme une référence en matière de transparence dans le secteur minier²⁷⁹. Les États qui adhèrent à l'ITIE doivent intégrer ses exigences dans leur législation. La Côte d'Ivoire fait partie des pays ayant adopté ces normes dans son secteur minier²⁸⁰, mais l'ITIE ne traite pas directement des questions relatives au travail.

²⁷⁷ Bamdad SHAMS : « Les droits fondamentaux à l'épreuve de la production normative des acteurs privés », *Revue libre de Droit*, 2020, Pp. 33-35.

²⁷⁸ Louis MARÉCHAL, « *Le secteur minier est-il porteur de développement en Afrique ?* »,

²⁷⁹ Moore Stephens LLP, Rapport sur l'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives (ITIE) Côte d'Ivoire 2016, établi à la demande du Conseil National de l'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives en Côte d'Ivoire (CN-ITIE), décembre 2018, P. 5

²⁸⁰ Voir la liste des membres de l'ITIE 2022, <https://eiti.org/fr/documents/registre-des-membres-de-litie-2019-2022>.

Les préoccupations de l'ITIE sont essentiellement économiques²⁸¹. Le manque de transparence dans le secteur minier nuisait à la répartition des rentes et au contrôle des flux financiers²⁸². En 2005, l'ONU a imposé un embargo sur le diamant ivoirien²⁸³ en raison de l'absence de contrôle sur l'exportation du diamant brut, utilisé pour financer des conflits²⁸⁴. Il demeure cependant difficile de distinguer clairement les enjeux économiques des questions touchant aux relations de travail, qui sont souvent éludées.

Les normes ITIE visent à garantir la transparence des revenus et des activités des entreprises minières, permettant aux populations et aux États de mieux comprendre la contribution du secteur extractif²⁸⁵. Bien que l'ITIE exige la publication des emplois générés par le secteur, elle ne s'intéresse ni à la qualité des emplois ni à la protection des travailleurs dans les mines.

Le Code minier ivoirien définit l'ITIE comme une « la norme internationale mise en place par la coalition composée de gouvernements, d'entreprises, de la société civile, d'investisseurs et d'organisations internationales qui a pour objectif principal le renforcement de la gouvernance par l'amélioration de la transparence et de la redevabilité dans le secteur des industries extractives²⁸⁶ ». Autrement dire une norme internationale issue d'une coalition de gouvernements, d'entreprises, de la société civile, d'investisseurs et d'organisations internationales, dont l'objectif principal est d'améliorer la gouvernance par la transparence et la redevabilité dans le secteur extractif. Cette approche s'inscrit dans l'obligation de bonne gouvernance imposée aux entreprises minières en Côte d'Ivoire²⁸⁷.

Si la bonne gouvernance suppose la transparence dans la gestion des entreprises, il est nécessaire de repenser la place du travailleur dans ce dispositif. Selon le Haut-Commissariat aux droits de l'homme, la bonne gouvernance implique transparence, responsabilité, obligation

²⁸¹ Abdelilah JENNANE et Maher BEN MBAREK, « L'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives », in Africa Positive Impact, 2020, P. 174.

²⁸² Conseil du commerce et du développement, Commission du commerce et du développement, Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement, Réunion d'experts pluriannuelle sur les produits de base et le développement, Douzième session, Genève, point 4 de l'ordre du jour provisoire, 1er et 2 avril 2020, Nations Unies, P. 2-3.

²⁸³ Service de Communication du Ministère des mines de l'Energie et du Pétrole, « Levée de l'embargo sur le diamant ivoirien : la Côte d'Ivoire engage l'offensive diplomatique », 14/12/12, https://www.gouv.ci/_actualite- article.php?recordID=3041&d=2

²⁸⁴ Joe BAVIER, « Côte d'Ivoire : violation de l'embargo sur le diamant par des ex-rebelles », dans Connection ivoirienne, 24 avril 2014.

²⁸⁵ Abdelilah JENNANE et Maher BEN MBAREK, « L'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives », in Africa Positive impact, 2020, P. 173.

²⁸⁶ Article 1 du Code minier ivoirien

²⁸⁷ Article 117 à 119 du Code minier ivoirien de 2014

de rendre compte, participation, et doit répondre aux besoins de toute la population, y compris les groupes vulnérables²⁸⁸. Elle ne se limite donc pas à la dimension financière, mais vise aussi le respect des droits humains et la responsabilisation dans la gestion des ressources, afin de limiter les impacts négatifs sur les droits fondamentaux²⁸⁹.

Les normes ITIE obligent les entreprises minières à publier les investissements sociaux et les projets réalisés, permettant ainsi de connaître la part des revenus consacrée à des actions sociales²⁹⁰. Elles imposent également la divulgation du nombre d'emplois créés dans le secteur. Avant la réforme de 2014, les données sur l'emploi minier étaient inexistantes. Depuis 2019, la part des emplois miniers dans la population active est publiée (0,79 %), mais des lacunes subsistent : le rapport ne précise ni le nombre de démissions liées aux mauvaises conditions de travail, ni la proportion de contrats précaires ou durables, ce qui ne permet pas d'évaluer la qualité des emplois²⁹¹. Ainsi, même si l'ITIE aborde la question de l'emploi, elle ne pénètre que difficilement dans la sphère des relations de travail et n'apporte aucune garantie sur la qualité des postes offerts.

SECTION 2 : L'INADEQUATION DU CADRE LEGAL FACE A LA REALITE DU SECTEUR ARTISANAL

Le Code du travail ivoirien ne distingue pas les secteurs d'activité dans l'application de ses normes²⁹², contrairement au Code minier qui différencie exploitation industrielle, semi-industrielle et artisanale²⁹³. Quelle que soit la méthode d'extraction, une autorisation officielle demeure obligatoire²⁹⁴. Les structures qui opèrent sans respecter ces exigences sont considérées comme informelles, et dans le domaine minier, on les désigne souvent sous le terme

²⁸⁸ HCDH, Le rôle d'une bonne gouvernance dans la promotion des droits de l'homme, Res. 7/11 De la Commission des droits de l'homme, 2005/68 du 20 avril 2005.

²⁸⁹ Ibid.

²⁹⁰ Azzouz KERDOUN, « *La bonne gouvernance et la protection des droits de l'homme* », in *Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos*, vol. 14, n° 14, 2014, P. 67.

²⁹¹ Abdelilah JENNANE et Maher BEN MBAREK, « L'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives », op. cit., P. 174-174.

²⁹² L'article 1 du Code du travail a vocation à s'appliquer à tous les travailleurs dès lors que l'on identifie la présence des éléments constitutifs du contrat de travail.

²⁹³ Article 1 du Code minier ivoirien.

²⁹⁴ Article 5 du Code minier ivoirien.

d'orpailleurs clandestins. Pour comprendre la difficulté d'application du droit du travail dans ce contexte, il convient d'abord d'exposer les obstacles à l'encadrement des relations professionnelles dans l'orpaillage illégal (Paragraphe 1), puis d'analyser la persistance de l'exploitation de certaines catégories vulnérables (Paragraphe 2).

Paragraphe 1 : Les obstacles à l'encadrement des relations de travail dans l'orpaillage illégal

Le secteur informel est fréquemment perçu comme un ensemble hétérogène dont les contours restent flous. Il est souvent assimilé à l'artisanat, ce qui ne reflète pas toujours la réalité. Il est donc essentiel de cerner la notion de secteur informel, particulièrement dans le domaine minier « peut se caractériser d'une façon générale, comme étant constitué d'une unité de production qui opère typiquement à petite échelle, avec un faible niveau d'organisation, avec peu ou pas de division entre le travail et le capital en tant que facteurs de production et avec l'objectif premier de créer des emplois et d'engendrer des revenus pour les personnes concernées, il peut s'agir également des entreprises qui ne sont pas enregistrées selon les formes spécifiques de la législation nationale²⁹⁵ ». Ce secteur se caractérise par des unités de production à petite échelle, faiblement structurées, où la distinction entre capital et travail est quasi inexistante. Le BIT complète cette définition en affirmant que « les relations de travail lorsqu'elles existent, sont surtout fondées sur les relations de parenté ou les relations personnelles plutôt que sur des accords contractuels comportant des garanties en bonne et due forme²⁹⁶ ». Leur objectif principal est de fournir des emplois et des revenus à ceux qui y participent. Il s'agit aussi d'entités qui ne sont pas enregistrées conformément à la législation en vigueur. Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les liens professionnels y sont généralement fondés sur des relations familiales ou personnelles, plutôt que sur des contrats formels. Ainsi, les critères du secteur informel englobent la petite taille des activités, le manque d'organisation, l'absence d'enregistrement légal et la précarité des travailleurs.

On distingue le « grand informel », regroupant des entreprises qui, bien que non formalisées, paient des taxes et sont reconnues par l'État, du « petit informel », qui correspond à des structures peu organisées et non enregistrées. Dans le secteur minier, la différence se fait entre

²⁹⁵ OCDE, Le système de comptabilité nationale, 1993 - Glossaire, 2000, P. 52.

²⁹⁶ BIT, Résolution concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel, adopté par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail, janvier 1993, P.2.

les entreprises artisanales ayant une autorisation d'exploitation et celles opérant dans l'illégalité, désignées comme orpailleurs clandestins²⁹⁷.

L'exploitation artisanale se définit par « *l'exploitation minière dont les activités consistent à extraire et concentrer les substances minérales et à récupérer les produits marchands en utilisant des méthodes et procédés manuels et traditionnel* »²⁹⁸ l'utilisation de méthodes manuelles et traditionnelles pour extraire et traiter les minerais. Les entreprises artisanales formelles respectent les conditions de constitution imposées par l'État et déclarent leurs employés.

La frontière entre formel et informel reste ténue. Les deux secteurs utilisent souvent des techniques similaires, peu mécanisées et traditionnelles. La distinction tient principalement au respect des formalités administratives et à la déclaration des travailleurs. Dans de nombreux pays en développement, le secteur informel domine largement.

Bien que la distinction entre artisanat formel et orpillage illégal soit possible, le droit du travail traite tous les travailleurs de la même manière, sans égard à la nature artisanale ou industrielle de leur activité. Cette uniformité témoigne d'une méconnaissance des spécificités du secteur informel

A- Uniformité juridique et essor du secteur informel

Une entreprise informelle génère inévitablement de l'emploi informel. Ainsi, la croissance du nombre d'entreprises informelles entraîne une augmentation parallèle du travail non déclaré. Pour réduire ce phénomène, il est crucial de comprendre pourquoi tant d'entreprises choisissent l'informalité. Mais avant tout, il faut définir ce qu'est une entreprise.

Une entreprise se conçoit comme une organisation structurée autour d'un dirigeant, poursuivant un objectif précis qui guide ses choix de production²⁹⁹. Le responsable peut opter pour différentes méthodes d'exploitation, qu'il s'agisse de biens ou de services. Le droit minier

²⁹⁷ Omar THIAM, « *Le secteur informel en Afrique de l'Ouest : enjeux et perspectives* » in Management et Sciences sociale, La responsabilité sociétales des écoles de management en France, 2018, Pp.118-119

²⁹⁸ Article 1 la loi n°2014-138 du Code minier ivoirien.

²⁹⁹ Isabelle CLAMÉ, Jordan HAMELIN, Jean-Philippe LAFONTAINE, Sylvie DUCROUX, Fabien GERBAUD, « *L'entreprise, définition, contours, finalités* », dans Introduction à la gestion, 2013, P. 13-14.

reconnait la diversité des modes d'exploitation, mais ne distingue pas entre activités industrielles et artisanales.

L'exploitation industrielle implique l'utilisation de techniques modernes et mécanisées pour extraire et traiter les minerais, tandis que l'exploitation artisanale repose sur des méthodes plus rudimentaires. Le Code minier ivoirien consacre un chapitre aux droits et obligations communs, puis détaille les règles spécifiques aux entreprises artisanales. Cependant, il ne tient pas compte des difficultés financières et techniques propres aux petites exploitations. Les contraintes financières pour les petites structures

L'obtention d'un titre minier est soumise à des conditions générales et spécifiques³⁰⁰. L'accent est mis ici sur les conditions générales et leur impact sur les droits des personnes. Pour obtenir un titre, le demandeur doit prouver qu'il dispose de fonds suffisants pour mener à bien les travaux. La loi ne prévoit aucun mécanisme d'aide en cas de ressources insuffisantes. Par exemple, le détenteur d'un permis d'exploitation doit constituer une réserve bancaire dans les six mois, sous peine de perdre son titre³⁰¹. Or, les petites entreprises artisanales peinent souvent à réunir les fonds nécessaires.

Ces exigences financières excluent de facto les personnes ou structures qui ne peuvent constituer cette réserve ou remplir les formalités administratives. Face à ces obstacles, beaucoup se tournent vers l'orpaillage clandestin³⁰². D'autres législations, comme le Code minier français, imposent aussi des garanties pour des raisons environnementales et sécuritaires³⁰³. En Côte d'Ivoire, le Code des investissements accorde des avantages fiscaux aux entreprises agréées, mais uniquement à partir d'un seuil d'investissement élevé³⁰⁴, inaccessible à la plupart des PME artisanales. Les mesures de soutien technique font également défaut³⁰⁵.

Le Code minier ivoirien exclut les personnes physiques ou morales sans compétence technique avérée. Pour obtenir un permis de recherche, il faut avoir mené au moins deux projets miniers dans la décennie précédente³⁰⁶. Cette exigence vise à protéger les personnes, l'environnement

³⁰⁰ Code minier précité

³⁰¹ Art 43 du Code minier ivoirien précité.

³⁰² L'abondance des sites d'orpaillage détruit prouve l'affluence vers ce secteur. « *Lutte contre l'orpaillage clandestin : plus de 800 sites détruits et 630 personnes interpellées* » Par AIP Publié le 29-05-2022 à 15 :52 GM, <https://rti.info/societe/11775>

³⁰³ Jean-Marie PONTIER, « *Droit minier modernisé : le modèle français* », AJDA, 2022, P. 1034

³⁰⁴ Article 13 et suivant de l'Ordonnance de 2018 portant Code des investissements en Côte d'Ivoire

³⁰⁵ Article 19 du Code minier ivoirien.

et à garantir le respect des obligations minières. Toutefois, elle pose problème dans des pays où l'expérience locale dans le secteur minier est récente et limitée, réservant ainsi l'accès aux titres aux grandes entreprises internationales.

Pour pallier ce manque, le législateur a instauré en 2015 le chantier-école, une action collective visant à professionnaliser et qualifier des personnes par la pratique³⁰⁷ « *Est appelé chantier-école toute action collective qui, à partir d'une situation de mise au travail sur production de grandeur nature, a pour objectif la professionnalisation et la qualification dans un métier d'une personne ou d'un groupe de personnes*³⁰⁸ ». Le décret d'application du « chantier-école » de 2018 précise que l'objectif est l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, via une formation qualifiante ou l'accès direct à un poste³⁰⁹. Cependant, cette formation ne cible pas spécifiquement les créateurs d'entreprise minière, mais vise plutôt à donner une qualification à des chômeurs.

Le projet de chantier-école, élargi à la formation des détenteurs de titres miniers et à la promotion de l'entrepreneuriat dans la petite mine, a été renforcé lors du conseil des ministres du 12 décembre 2018. Selon le Ministre des Mines, Jean-Claude Kouassi, ce dispositif permettra aux orpailleurs d'acquérir les compétences nécessaires pour exercer légalement leur métier. À l'issue de la formation, ils pourront obtenir une autorisation officielle. Cette approche vise à réduire le travail clandestin en intégrant davantage d'acteurs dans le secteur formel

Malgré ces efforts, l'intégration des différentes formes d'exploitation dans la légalité reste incomplète. L'assimilation des travailleurs miniers à l'ensemble des travailleurs par le droit du travail démontre le manque de prise en compte des spécificités du secteur artisanal.

³⁰⁷ Article 13.21 et suivant du Code du travail ivoirien.

³⁰⁸ Ibid.

³⁰⁹ Décret n°2018-32 du 17 janvier 2018 relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement du chantier-école ainsi qu'au statut des personnes liées à l'entreprise exécutant le chantier.

1984 Article 2 du Décret précité sur le chantier-école.

B- L'assimilation des travailleurs : reflet d'une méconnaissance du secteur artisanal

Le secteur artisanal minier ne bénéficie pas d'un cadre juridique spécifique en matière de droit du travail, contrairement aux règles distinctes qui régissent les autorisations et conditions d'exploitation entre l'exploitation artisanale et les mines industrielles³¹⁰. Ainsi, les relations de travail dans l'artisanat minier sont régies par la législation générale du travail ainsi que par la convention collective minière. Cependant, cette convention ne reflète pas fidèlement les particularités des entreprises artisanales, ce qui s'explique par le fait que la majorité des acteurs ayant participé à son élaboration sont des entreprises industrielles³¹¹. Cette situation conduit à une méconnaissance des spécificités du travail dans les mines artisanales, qui sont majoritairement informelles.

Le contrat de travail se définit comme un accord par lequel une personne physique, le salarié, met son activité professionnelle au service d'un employeur en échange d'une rémunération³¹². Ce contrat peut revêtir différentes formes, notamment le contrat à durée déterminée (CDD) ou le contrat à durée indéterminée (CDI)³¹³. Ces types de contrats existent également dans le secteur artisanal informel. Cependant, il est observé que la majorité des accords passés dans ce milieu s'inspirent des pratiques du secteur agricole, notamment le contrat à la tâche. Dans ce cadre, le travailleur est recruté pour une mission spécifique et rémunéré quotidiennement, sans engagement formel³¹⁴. Ce type de contrat s'apparente à un CDD dont la durée n'est pas clairement définie. On désigne ainsi « *les contrats des travailleurs journaliers, embauchés à l'heure ou à la journée pour une activité de courte durée, et payés à la fin de la journée, de la semaine ou de la quinzaine* »³¹⁵. Bien que cette comparaison soit pertinente, dans la réalité, ces travailleurs ne disposent souvent d'aucune garantie sociale ou contractuelle.

Dans le secteur informel, notamment dans l'orpaillage clandestin, les règles visant à protéger les travailleurs sont rarement appliquées. La relation entre l'employeur et l'ouvrier se fait sans cadre officiel, ce qui prive le travailleur de tout avantage habituellement associé à un emploi

³¹⁰ la structure du Code minier de 2014

³¹¹ la composition du Groupe des professionnels miniers de Côte d'Ivoire (GPMCI), <https://chambredesmines.org/membre>.

³¹² Article 14.1 du Code du travail ivoirien.

³¹³ Article 14.3 Ibid.

³¹⁴ Mariatou KONE, Droits délégués d'accès à la terre et aux ressources naturelles dans le Centre-Ouest de la Côte d'Ivoire : Bodiba (Oumé) et Zhia (Gboguhé), (s. n.), 2003, consulté le 16 juin 2025, P. 39.

³¹⁵ Article 15. 7 du Code du travail.

légal, comme les congés, les primes ou la retraite. Cette réalité s'explique par le fait que la majorité de ces travailleurs opèrent dans l'illégalité.

En conséquence, les personnes travaillant dans l'orpaillage clandestin restent dans une situation de grande précarité, sans accès à la protection sociale ni à des recours en cas de litige. Ce phénomène met en lumière les défis auxquels sont confrontés les systèmes juridiques pour encadrer efficacement le secteur informel.

Par ailleurs, une des principales préoccupations dans ce type d'exploitation réside dans la vulnérabilité des travailleurs face à la précarité. La convention collective des mines et carrières stipule que « *la rémunération ne peut être inférieure au salaire catégoriel fixé par accord ou, en l'absence de celui-ci, par voie réglementaire* ³¹⁶ ». De plus, le Code du travail précise que le salaire versé pour un travail payé à la pièce ou à la tâche doit être au moins équivalent à celui d'un travail similaire rémunéré au temps³¹⁷. Ces deux dispositions indiquent clairement que, quel que soit le mode de rémunération, celle-ci doit respecter le Salaire minimum interprofessionnel Garanti (SMIG).

Dans le secteur artisanal, et plus particulièrement dans l'orpaillage clandestin, il est difficile de vérifier le respect de ces normes, et les données chiffrées restent inexistantes. Cependant, compte tenu des nombreux manquements en matière de travail décent, du non-respect des droits des travailleurs et des textes légaux dans le secteur informel, il est légitime de considérer que les travailleurs évoluent dans une situation de grande précarité, comme le souligne l'Organisation internationale du travail (OIT)³¹⁸. Le principal défi dans les mines réside dans le non-respect de ces règles, qui devrait être sanctionné par les autorités compétentes. À défaut d'une application rigoureuse, l'OIT recommande de réviser les textes législatifs afin de mieux les adapter aux spécificités du secteur informel³¹⁹.

La prise en compte uniforme des différents types de contrats et la méconnaissance des formes d'emploi spécifiques dans le secteur minier ne représentent pas le seul problème à résoudre. Il

³¹⁶ Article 66 de la convention collective mines et carrières.

³¹⁷ Article 31.5 du Code du travail.

³¹⁸ Recommandation 204 de l'OIT concernant la Transition de l'Economie informelle vers l'Economie formelle de 2015.

³¹⁹ BIT Méthodes et Instruments d'Appui au Secteur Informel en Afrique Francophone Genève, Bureau international du Travail, 2004, P. 4.

est également nécessaire d'analyser les conséquences de cette uniformisation sur le non-respect des normes de sécurité.

Malgré l'existence de textes réglementaires, les risques perdurent. Dans les entreprises artisanales informelles, la santé et la sécurité au travail constituent des enjeux cruciaux. Ces structures, souvent opérant en dehors du cadre légal, posent un réel défi en matière de protection des travailleurs³²⁰. Le droit du travail impose normalement une adaptation des conditions de travail à l'homme ainsi qu'un strict respect des règles de sécurité et de santé au travail, comme le prévoit également la convention collective des mines et carrières³²¹. Pourtant, dans ces entreprises informelles, on dénombre encore de nombreux accidents, blessures graves, décès, ainsi que des conditions de travail indignes³²². En Afrique, et plus précisément en Côte d'Ivoire, les différentes tentatives issues du droit international n'ont pas pleinement permis d'atteindre les objectifs fixés³²³. Par exemple, le travail des enfants persiste, les dangers dans les mines demeurent omniprésents³²⁴, et une grande partie des travailleurs n'est toujours pas couverte par la sécurité sociale.

Les problèmes liés à la santé et à la sécurité dans les mines artisanales clandestines sont particulièrement préoccupants. Contrairement aux entreprises minières industrielles, où ces questions sont mieux maîtrisées, les petites exploitations informelles rencontrent des difficultés majeures. En Côte d'Ivoire, les accidents dus aux éboulements sont fréquents : en 2017, 36 personnes ont été portées disparues à l'Est du pays à la suite d'un effondrement³²⁵. L'année précédente, un autre éboulement avait causé la mort de trois personnes et plusieurs blessés³²⁶.

³²⁰ Article 41.1 et suivant du Code du travail ivoirien

³²¹ Article 91 de la convention collective mines et carrières.

³²² Emmanuel GREGOIRE, Laurent GAGNOL, « *Ruées vers l'or au Sahara : l'orpaillage dans les déserts du Ténéré travailleur le massif de l'Air (Niger)* », Echogéo, Sur le Vif, online since 19 may 2017, P. 16.

³²³ Voir les règles communautaires précitées tels que ceux de la CEDEAO, de l'UEMOA et principalement la Vision du Régime Minier Africain, op. cit., P. 1-S.

³²⁴ « *Un nouveau rapport du Bureau international du Travail (BIT) indique que la petite exploitation minière se développe rapidement et souvent de manière incontrôlée dans beaucoup de pays en développement, employant un grand nombre de femmes et d'enfants dans des conditions dangereuses et engendrant un taux d'accidents mortels sur le lieu de travail plus de 90 fois supérieur à celui qui est enregistré dans les exploitations minières des pays industrialisés* ». www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008206/lang--fr/index.htm

³²⁵ Voir fraternité matin, exploitation minière, 36 personnes portées disparues sur le site minier à l'Est du pays, le 14 septembre 2017 à Lourgou à la suite d'un éboulement.

³²⁶ Kamagaté ISSOUF, « *Orpaillage clandestin : Trois morts suite à un éboulement* », 8 juin 2016, Fraternité Matin (Côte d'Ivoire), 13 Juin 2016.

2011 Éboulement d'une mine/Côte d'Ivoire : 5 morts, Par lefigaro.fr avec AFP, Publié le 16/10/2014 à 21 :19, Mis à jour le 16/10/2014 à 21 :21.

Le 17 octobre 2014, cinq personnes ont perdu la vie dans la région de Sakassou³²⁷, et d'autres incidents similaires ont été rapportés les années précédentes [2012]. Cette situation n'est pas propre à la Côte d'Ivoire, car plusieurs pays de la sous-région, comme le Burkina Faso, connaissent des accidents récurrents dans le secteur de l'orpaillage. Ce dernier est d'autant plus préoccupant que la majorité des orpailleurs en Côte d'Ivoire viennent de pays voisins, notamment du Burkina Faso³²⁸. Le recours aux mêmes méthodes artisanales expose donc les travailleurs ivoiriens aux mêmes dangers³²⁹. Parmi les accidents les plus graves figure celui du 14 octobre 2022, qui a fait 27 morts sur un site à Tougouri, au Burkina Faso³³⁰. On peut également rappeler une explosion survenue en plein jour sur un site d'orpaillage dans le sud-ouest du Burkina, provoquée par un stock de dynamite de contre bande³³¹. Ces événements illustrent non seulement les risques inhérents à l'orpaillage, mais aussi l'insuffisance des dispositifs de contrôle et de régulation du secteur.

Les causes de ces accidents dans les mines artisanales, en particulier dans l'orpaillage, dépassent la simple application du droit du travail. En effet, la conception même de l'activité et les pratiques des orpailleurs jouent un rôle central. Pour ces derniers, les dangers professionnels sont considérés comme une composante inévitable de leur métier, un mal nécessaire pour accéder au minerai³³². Malgré cela, ils espèrent souvent échapper aux accidents, ce qui les pousse à recourir à des rites religieux ou mystiques avant l'extraction, dans l'espoir d'obtenir protection et chance.

Cette perception traditionnelle des risques affaiblit considérablement l'efficacité des mesures préventives prévues par la législation et les acteurs du secteur. Elle reflète la prédominance d'une approche culturelle de la santé dans le contexte africain, où les normes juridiques

³²⁷ Orpailleur clandestin, métier à haut risque de l'ouest ivoirien, « *Un éboulement a fait au moins sept morts la semaine dernière dans une mine clandestine aux confins de la Côte d'Ivoire, une mine d'extraction d'or où étrangers et nationaux risquent chaque jour leur vie pour dénicher quelques grammes du précieux métal* », publié le : 28/11/2012 - 17 :37, modifié le : 29/11/2012 - 09 :17.

³²⁸ Pinidié GNANOU, *Le travail des enfants en Afrique, de l'éducation à l'exploitation - Regard croisé sur le Burkina Faso et le Mali*. Regard croisé sur le Burkina Faso et le Mali, Editions Le Harmattan, Paris, 2017, Pp. 69-70.

³²⁹ www.rfi.fr 8 morts après un éboulement dans une mine d'or artisanale, 28 oct.2017, P. 68-69

³³⁰ Gaëlle LALEIX, « Burkina Faso : une mine du Centre-Nord s'effondre tuant des dizaines d'ouvriers, » dans *Jeune Afrique*, Publié le : 19/10/2022 - 03 :11.

³³¹ Le Burkina Faso endeuillé après l'explosion de dynamite dans une mine d'or artisanale à Gomgombiro, pub. *Jeune Afrique*, 22 février 2022 à 10 :33, Mis à jour le 11 mars 2022 à 11 :1

³³² Constant SOKO, « L'économie minière de l'orpaillage artisanal dans les sociétés post-conflit : jeux des acteurs et enjeux de développement et de coopération internationales. Étude de cas en Côte d'Ivoire », op. cit., P. 65.

modernes peinent à s'imposer sans un travail d'accompagnement et de sensibilisation des populations locales. L'absence d'intégration du droit contemporain dans les pratiques traditionnelles explique en grande partie cette situation.

Par ailleurs, le cadre légal relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le secteur minier artisanal informel reste largement inappliqué. Les petites exploitations ne sont pas suffisamment incitées à se conformer à la réglementation, notamment aux dispositions de la convention collective des mines et carrières. Ce droit apparaît inadapté, car il est principalement conçu en fonction des grandes entreprises modernes, souvent étrangères, et ne tient pas compte des réalités culturelles et économiques locales. Ce décalage entre modernisme juridique et traditionalisme culturel conduit à un rejet des normes par une large part des travailleurs, qui restent exposés à des risques importants.

PARAGRAPHE 2 : LES LIMITES DES PROTECTIONS LEGALES POUR LES GROUPES VULNERABLES

Les règles du droit du travail applicable aux activités minières ne suffisent pas à garantir une protection efficace des enfants et des femmes. D'un côté, les efforts pour éliminer le travail des enfants dans les mines restent insuffisants. De l'autre, les femmes continuent d'être largement exclues et marginalisées.

A- La protection limitée du travail des enfants dans le secteur minier

Le travail des enfants est formellement interdit dans les mines. Pourtant, cette pratique persiste malgré l'interdiction.

La loi définit l'enfant comme toute personne, fille ou garçon, âgée de moins de 18 ans, peu importe sa nationalité, sa religion ou son origine, vivant en Côte d'Ivoire³³³. La définition s'appuie sur la Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant³³⁴. L'enfant est reconnu

³³³ Article 2 alinéa 1 de l'arrêté cab du 2 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants. 2021 Article 2 et 3 de la Charte Africaine des droits et du bien-être de l'enfant.

³³⁴ Préambule de la Convention relative aux droits de l'enfant a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 20 novembre 1989. Article 2 de l'arrêté du 2 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants.

comme particulièrement vulnérable, notamment en raison des risques que certaines activités peuvent faire peser sur sa santé et son bien-être³³⁵. Le Code du travail établit ainsi une interdiction explicite du travail des enfants³³⁶, renforcée par le Code minier qui interdit leur emploi dans toutes les activités minières. Cette dernière disposition vient préciser et compléter les règles générales.

En 2017, un arrêté est venu détailler les raisons et les modalités de cette interdiction. Il interdit le travail des enfants dans les activités qualifiées de dangereuses, définies comme celles qui peuvent nuire à leur santé, leur sécurité ou leur moralité³³⁷. Les mines et carrières figurent explicitement parmi ces activités dangereuses³³⁸. Cette mesure traduit une volonté ferme de protéger les enfants des environnements nuisibles à leur développement, car il est établi que le travail minier affecte gravement leur santé physique et mentale³³⁹.

Cette interdiction est également soutenue par plusieurs conventions internationales ratifiées par la Côte d'Ivoire, notamment les conventions de l'OIT n°138³⁴⁰ sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et n°182³⁴¹ sur les pires formes de travail des enfants, ainsi que la recommandation n°146³⁴². Ces instruments ont largement inspiré la législation nationale.

La législation ivoirienne a intégré ces normes internationales en adaptant les règles au secteur minier. La convention n°138 recommande que l'âge minimum pour travailler soit suffisamment élevé pour permettre un développement complet des jeunes³⁴³. Ainsi, le Code du travail et l'arrêté de 2017 autorisent l'apprentissage dès 14 ans et l'emploi dès 16 ans, mais cette règle ne s'applique pas aux mines³⁴⁴. Seules les personnes majeures, âgées de 18 ans et plus, sont autorisées à travailler dans ce secteur³⁴⁵. Cette interdiction stricte est conforme à la convention n°182, qui exige que le travail ne porte pas atteinte à la santé, à la sécurité ou à la moralité des

³³⁵ Article 23.1 et suivant du Code du travail.

³³⁶ Article 120 du Code minier ivoirien de 2014.

³³⁷ Article 2 alinéa 2 de l'arrêté de 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants, précité. 2017 Chapitre 2 de l'arrêté précité

³³⁸ Article 2 alinéa 2 de l'arrêté de 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants, précité. 2017 Chapitre 2 de l'arrêté précité.

³³⁹ Pinidié GNANOU, Le travail des enfants en Afrique, de l'éducation à l'exploitation - Regard croisé sur le Burkina Faso et le Mali. Regard croisé sur le Burkina Faso et le Mali, éd. Le Harmattan, Paris, 2017, Pp. 69-70.

³⁴⁰ Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, Recommandation (no 146) sur l'âge minimum, 1973

³⁴¹ Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

³⁴² Ratifications de C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973.

³⁴³ Article 1 de la convention n° 138, portant sur l'âge minimum.

³⁴⁴ Article 4 de l'Arrêté de 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants précités.

³⁴⁵ Article 4 de l'Arrêté de 2017 précité.

enfants, condition reprise dans la réglementation ivoirienne³⁴⁶. Les mines sont donc considérées comme un environnement inadapté au travail des mineurs, quel que soit leur âge. Le phénomène du travail des enfants dans les mines artisanales s'est amplifié avec l'expansion de l'activité minière en Afrique de l'Ouest. L'essor des petites exploitations minières dans les pays en développement a entraîné une augmentation significative de l'implication des enfants dans des tâches dangereuses³⁴⁷. Leur jeune âge et leur petite taille les rendent aptes à exécuter diverses opérations, telles que le concassage, le lavage, le tamisage, le transport de matériaux, ainsi que le creusement dans des galeries étroites³⁴⁸. Malgré l'interdiction formelle posée par les législations nationales, comme le Code minier ivoirien, la présence d'enfants dans ces activités demeure une réalité préoccupante³⁴⁹.

Les enfants qui travaillent dans les mines artisanales sont exposés à de nombreux dangers : effondrements, exposition à la poussière, contact avec des substances toxiques comme le mercure, et risques de maladies telles que la tuberculose. Si ces risques concernent aussi les adultes, ils sont d'autant plus graves pour les enfants, dont l'organisme en développement est particulièrement vulnérable.

B. Les obstacles à la liberté de travail des femmes dans l'artisanat minier

La marginalisation des femmes dans le secteur minier. En attendant une application effective de la convention collective et du Code du travail, les femmes demeurent désavantagées dans le milieu minier³⁵⁰. Si la législation avance, la réalité sur le terrain reste difficile. Cette problématique se pose principalement dans le secteur artisanal informel, mais elle existe aussi dans le secteur formel. En Côte d'Ivoire, les conceptions traditionnelles du rôle des femmes

³⁴⁶ Article 3.d de la convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants précitée

³⁴⁷ Yacouba DIALLO, « Les activités des enfants des enquêtes sur le travail des enfants en Afrique de l'Ouest », UCW-SIMPOC Working paper, July 2008, P. 4.

³⁴⁸ Ibid.

³⁴⁹ Par exemple le code minier ivoirien interdit le travail des enfants dans les mines à l'article 120, mais le travail des enfants est présent, certains abandonnent les études pour les mines. Y. DIALLO, « *Les activités des enfants des enquêtes sur le travail des enfants en Afrique de l'Ouest* », UCW-SIMPOC Working paper, July

³⁵⁰ Antoinette MONIKUTIDOO, « Les conséquences sanitaires de l'exploitation minière sur les orpailleurs en Uélé (Territoire de Wamba) » in colloque La « *Quête des Ressources* » en Afrique Centrale. Le secteur minier en République Démocratique du Congo (RDC). État des lieux et perspectives, du 1er au 3 décembre 2010, à Tervuren (Belgique), 14 novembre 2017, 23 h 40 ; MATEO M., *Business minier : Les femmes Ivoiriennes revendiquent leur part du gâteau*, publié le 04- 05- 201à 11 h 19, mise à jour le 02- 08 – 2018 à 11 h 13, P. 5.

persistent. Les femmes qui travaillent dans les mines sont souvent mal perçues par la société, car elles exercent des activités traditionnellement réservées aux hommes³⁵¹.

Le maintien d'une répartition inégalitaire des tâches. Dans l'artisanat minier, qu'il soit formel ou informel, les femmes sont généralement affectées à des tâches précaires : concassage, lavage, tamisage, sans jamais descendre dans les galeries³⁵². Cette répartition des tâches n'est pas propre à la Côte d'Ivoire : elle se retrouve dans de nombreux pays africains, tels que la RDC, le Rwanda, le Mali ou le Burkina Faso³⁵³. Ce modèle dépasse donc les frontières nationales. L'orientation des femmes vers l'orpaillage clandestin ou l'artisanat minier s'explique par le manque de moyens financiers, la pauvreté, l'absence de formation ou encore les traditions qui limitent leur accès aux grandes entreprises³⁵⁴. Elles perçoivent des salaires inférieurs à ceux des hommes et constituent une main-d'œuvre abondante et bon marché dans les mines artisanales³⁵⁵. Selon un rapport de 2017, plus de 63 % des femmes du secteur minier travaillent dans l'artisanat³⁵⁶, tandis qu'une autre étude estime à 52 % la part des femmes employées dans l'artisanat sur l'ensemble des femmes du secteur minier³⁵⁷. Dans tous les cas, la majorité des femmes actives dans les mines œuvrent dans l'artisanat. Il faudra sans doute attendre plusieurs années, après l'entrée en vigueur du nouveau Code du travail et de la convention collective minière, pour mesurer l'impact réel de ces réformes.

Conclusion de la première partie

L'examen du droit du travail ivoirien appliqué au secteur minier révèle une législation oscillante entre héritage historique et volonté de modernisation. Si le législateur a puisé dans l'architecture du droit français, il n'a pas pour autant adopté les évolutions spécifiques qui ont marqué ce modèle, notamment en matière de protection sociale ou de statut particulier pour les travailleurs

³⁵¹ Laureline SAVOYE (Envoyée spéciale, Bouaflé, Côte d'Ivoire), à la rencontre de Laurentine et Lou, deux chercheuses d'or de la région de Bouaflé, « Côte d'Ivoire : la face féminine de l'orpaillage clandestin », 06, juillet 2021, 18h 45.

³⁵² Journal Télévisé de la République de Côte d'Ivoire, 04 octobre 2017, JT de 20 h.

³⁵³ En République Démocratique du Congo (RDC), au Rwanda en Ouganda, Au Mali, au Burkina Faso... ; [women_in_artisanal_and_small_scale_mining2015_fr-1.pdf](#), 10 décembre 2017, 10 h 30.

³⁵⁴ Voir JT du 4 octobre 2017 précité. Voir aussi Aflahi MEITE, « Pour une autre approche de l'exploitation minière artisanale en Afrique subsaharienne », Pangea, Infos, 2004, 41-41, P. 19.

³⁵⁵ Voir JT du 4 octobre 2017 précité. Voir aussi Aflahi MEITE, « Pour une autre approche de l'exploitation minière artisanale en Afrique subsaharienne », Pangea, Infos, 2004, 41-41, P. 19.

³⁵⁶ FEMICI, Mine : Les femmes du secteur veulent être plus visibles, Publié le mardi 11 juillet 2017. Rapport du FEMICI, 20 novembre 2017, 23 h 50.

³⁵⁷ Yao Sylvere KONAN, « Restitution finale de la présentation Côte d'Ivoire- Projet Grow And Economic Opportunities For Women », CIRES, Abidjan, 28- 29 septembre 2017

miniers. En France, par exemple, le droit du travail a su développer des dispositifs adaptés aux réalités du secteur, en mettant en place des protections spécifiques pour les mineurs, tant sur le plan de la sécurité que de la santé au travail. Cette démarche illustre l'importance d'une adaptation continue des normes juridiques aux besoins concrets des travailleurs. En Côte d'Ivoire, le cadre juridique reste dominé par des règles de droit commun, sans prise en compte suffisante des particularités du secteur minier. L'adoption récente d'une convention collective pour les mines et carrières constitue une avancée notable, notamment par l'introduction d'obligations de responsabilité sociétale des entreprises dans la relation de travail. Toutefois, cette convention demeure imprécise sur plusieurs aspects essentiels, notamment la santé, la sécurité et la définition des risques professionnels propres à l'activité minière. Ainsi, la législation actuelle ne parvient pas encore à offrir une protection adéquate aux travailleurs du secteur minier, alors même que ce secteur connaît une expansion rapide et expose ses acteurs à des risques accrus. Le défi majeur reste donc d'ancrer le droit du travail dans la réalité du terrain, en s'inspirant d'exemples pertinents, comme celui de la France pour la prise en compte des spécificités sectorielles, tout en élaborant des solutions adaptées au contexte ivoirien. L'objectif doit être d'assurer une véritable protection aux travailleurs, en dépassant le cadre généraliste pour répondre aux exigences et aux dangers propres à l'activité minière.

**DEUXIEME PARTIE : DEUXIEME PARTIE :
LES AMELIORATIONS NORMATIVES
INDISPENSABLES A LA MISE EN OEUVRE DE
LA PROTECTION DES
TRAVAILLEURS MINIERES**

L'étude de la situation actuelle montre que la protection des travailleurs miniers en Côte d'Ivoire présente de nombreuses faiblesses qui doivent être corrigées rapidement et de façon organisée. Les problèmes identifiés dans la première partie soulignent les limites du système actuel. Pour améliorer la sécurité des travailleurs miniers et atteindre les standards internationaux, il est essentiel de proposer des changements importants. Cette amélioration doit se faire en deux étapes : d'abord, il faut adapter les lois nationales aux besoins spécifiques du secteur minier (Chapitre I) ; ensuite, il est utile de s'inspirer des meilleures pratiques internationales, notamment celles de la France et du Québec, qui sont reconnues pour leur efficacité en matière de sécurité dans les mines (Chapitre II).

CHAPITRE I : CHAPITRE I : L'ADAPTATION DU CADRE JURIDIQUE DU TRAVAIL AUX CONTRAINTES DU SECTEUR MINIER

La délimitation du secteur révèle d'emblée que les principales difficultés sont soulevées par les entreprises locales opérant en dehors du cadre légal. Il s'agit notamment des structures artisanales, et plus particulièrement de celles qui exercent dans la clandestinité. En Afrique de l'Ouest, la part importante des travailleurs informels est manifeste. Il est ainsi observé que « *l'orpaillage clandestin est quasiment à la même proportion que l'exploitation industrielle pratiquée par les grands groupes légalement constitués et reconnus avec des permis formels*³⁵⁸ ». Selon la Banque mondiale, en 2009, on dénombrait environ 13 millions de mineurs artisanaux sur les continents africain, asiatique et sud-américain, ces derniers étant à l'origine des trois quarts de la production mondiale d'or³⁵⁹. Une étude menée en 2017 estime à 10 millions le nombre d'orpailleurs rien qu'en Afrique. La Côte d'Ivoire n'échappe pas à cette réalité, avec une présence marquée d'orpailleurs dans le secteur minier. Ce domaine emploie une main-d'œuvre nombreuse et génère plusieurs tonnes de minerais³⁶⁰. Toutefois, l'identification précise des acteurs et l'application des règles du droit du travail restent problématiques. Cette situation entraîne une méconnaissance des conditions de vie et de travail des personnes concernées. Pour remédier à cette problématique, il est nécessaire de diversifier les sources d'information. Le cadre juridique applicable au travail dans les mines doit donc intégrer les pratiques locales (Section 1). Par ailleurs, il convient de s'assurer de l'effectivité des textes en encourageant la promotion du travail décent (Section 2).

SECTION 1 : LES APPROCHES D'EXPLOITATION MINIÈRE

En matière de droit du travail, la pluralité des sources s'appuie sur une combinaison entre les dispositions légales et les pratiques. Ainsi, il est essentiel que le législateur tienne compte des usages locaux lors de la mise en place de la réglementation minière (Paragraphe 1). Par ailleurs,

³⁵⁸ Sédiko DOUKA, commissaire de la CEDEAO chargé de l'Energie et des mines, discours du 28 juillet 2021, publié le 31 juillet 2021, <https://www.agenceecofin.com/gestion-publique/3107-90444-selon-la-cedeao-10-de-lapopulation-du-niger-du-mali->

³⁵⁹ Projets BIT/IPEC Mines (Afrique de l'Ouest), RAF/05/54/USA, Sécurité et optimisation des techniques

d'exploitation et de traitement sur les sites d'orpaillages de KOMABANGOU, M' BANGA, Rapport final, OIT, 2009, P. 1

³⁶⁰ Victoria REICHEL, « Commerce illicite de l'or artisanal en Afrique subsaharienne », Annales des mines réalités industrielles, n°4, novembre 2018, P. 35.

face à l'insuffisance du droit étatique pour encadrer les spécificités du secteur minier, il devient nécessaire de s'attaquer au travail informel en intégrant les réalités du secteur artisanal (Paragraphe 2).

PARAGRAPHE 1 : L'INTEGRATION DES COUTUMES LOCALES DANS LA REGLEMENTATION

Le continent africain se distingue par une multitude de traditions, chaque ethnie possédant ses propres coutumes. La coutume peut être comprise comme l'ensemble des habitudes et des pratiques, forgées par la répétition de comportements passés, qui orientent et influencent les comportements futurs. Elle repose sur la tradition et le respect des normes collectives, devenant ainsi un modèle de conduite pour la société³⁶¹. Contrairement à la loi, la coutume incarne un droit qui naît spontanément au sein de la communauté, un droit pragmatique, populaire, et issu des pratiques considérées comme des règles. Elle reflète, en somme, les mœurs d'une société. À l'opposé, la loi, souvent issue de systèmes coloniaux ou occidentaux, tend à s'imposer sans toujours prendre en considération les réalités sociales locales. Pour redonner à la loi toute sa légitimité, en particulier dans le domaine minier où se mêlent coutumes et influences extérieures³⁶², il apparaît indispensable de rapprocher la réglementation générale des mines des pratiques locales, d'une part (A), et, d'autre part, de reconnaître les modes traditionnels de résolution des conflits propres aux communautés locales (B).

A : La convergence nécessaire entre cadre juridique minier et traditions communautaires

L'intégration des pratiques locales dans la réglementation minière s'impose comme une nécessité pour garantir la protection des travailleurs et le respect du contexte communautaire dans lequel les mines opèrent. La distinction entre gestion des communautés et relations de travail est souvent floue, alors qu'il existe de nombreux moyens pour intégrer les aspirations des populations locales dans la législation minière. Selon Issaka Dialga, qui a travaillé sur le développement durable dans le secteur minier, il est nécessaire d'étudier les pratiques, les traditions minières et les rapports entre la communauté riveraine et l'activité minière pour élaborer une réglementation efficace³⁶³. Dans certains cas, les règles coutumières s'avèrent plus

³⁶¹ Francis GARRISSON, *Histoire du Droit et des Institutions*, Paris, Montchrétien, 1977, P. 40, 43, 44 et 45.

³⁶² Victoria REICHEL, « *Commerce illicite de l'or artisanal en Afrique subsaharienne* », P. 36

³⁶³ Issaka DIALGA, *Un développement durable fondé sur l'exploitation minière est-il envisageable ?* Elaboration

d' un indice de soutenabilité des pays miniers appliqué au Burkina Faso et au Niger, th. Nantes,

influentes que les règles étatiques dans la gestion des ressources minières. Négliger cette réalité conduit une pluralité de normes parfois contradictoires, voire à des situations de vide juridique ou à l'inefficacité du droit étatique.

L'expérience canadienne illustre bien ce propos : lors de la conception de projets majeurs pouvant affecter les populations et leur mode de vie, les autorités fédérales ont veillé à intégrer les connaissances des peuples autochtones³⁶⁴. Des investigations approfondies ont permis de collecter des données essentielles afin de mettre en place des solutions respectueuses des pratiques locales, ce qui a mené à l'instauration d'un cadre législatif conciliant les impératifs de développement et les savoirs traditionnels³⁶⁵. Ainsi, la législation s'est élaborée en prenant appui sur les besoins sociaux et les pratiques communautaires, aboutissant partiellement à la formalisation des coutumes au sein du droit. La question centrale est donc de savoir comment prendre en compte ces coutumes. Les expériences montrent que l'intégration des savoirs locaux dans les études d'impact environnemental se heurte à des difficultés, notamment à cause des attentes élevées des populations ou des divergences avec les raisonnements scientifiques. Toutefois, dans certains contextes, un compromis a pu être trouvé en menant des études approfondies sur les pratiques locales et en interprétant les résultats de manière adaptée.

Le droit traditionnel ivoirien, bien avant l'introduction du droit moderne, a permis de protéger les forêts et de réguler l'accès à la terre et aux ressources naturelles, définissant parfois les conditions de travail³⁶⁶. Même s'il n'est pas possible de retenir toutes les règles traditionnelles, certaines pratiques locales, surtout dans les zones minières, devraient être intégrées au droit positif, en privilégiant celles qui sont les plus protectrices pour les travailleurs et l'environnement.

22-06-2017,
13-S.

P.

³⁶⁴ Sandrine TOLAZZI, « La prise en compte des savoirs traditionnels autochtones dans les projets de développement des ressources minières et énergétiques au Canada : perspectives et limites », *Cahier (s) du Mémoire (s), identité (s), Marginalité (s) dans le Monde occidental Contemporain*, n° 15, 2015, P. 4.

³⁶⁵ Ibid

³⁶⁶ zowa Gilles KRAGBÉ, *Les politiques de gestion de l'environnement à l'aune du droit traditionnel africain : cas des peuples des régions forestières de la Côte d'Ivoire*, th., Université Abobo-Adjamé, Côte d'Ivoire, 17
Février 2011, P. 10.

Pour une exploitation minière soucieuse de la protection des travailleurs, il est nécessaire de concevoir des règles qui tiennent compte des besoins des travailleurs et des populations, qui subissent souvent les conséquences de l'exploitation artisanale³⁶⁷, notamment à cause de l'isolement des sites³⁶⁸. Cet isolement favorise la prolifération de pratiques illégales et de nouveaux problèmes sociaux, tels que la prostitution, l'insécurité, l'alcoolisme³⁶⁹ ou l'éclatement familial³⁷⁰. Les besoins des travailleurs ne se limitent plus à la relation de travail mais concernent l'ensemble du mode de vie communautaire.

L'étude des besoins des populations, y compris des travailleurs, suppose de s'ancrer dans l'histoire et la culture africaines, notamment dans le secteur minier. En Côte d'Ivoire, la forte mobilité des orpailleurs et la porosité des frontières créent un brassage des besoins qui ne sont plus exclusivement ceux des autochtones³⁷¹. Il devient alors pertinent d'impliquer les chefs de village, garants de la tradition, dans la régulation et le contrôle des pratiques minières. Le secteur minier est souvent moins taxé que d'autres secteurs, comme les télécommunications³⁷², sans que cela profite particulièrement aux travailleurs ou à l'économie nationale. Les contrats miniers pourraient constituer un levier pour mieux intégrer les besoins des populations et des travailleurs. Les minerais restent une piste à explorer pour une meilleure intégration des populations dans le développement minier. La fusion entre réglementation minière et pratiques locales nécessite une démarche inclusive, fondée sur la reconnaissance des savoirs traditionnels, l'implication des communautés et l'adaptation des normes juridiques aux réalités du terrain. Cette approche, déjà expérimentée dans d'autres contextes, peut inspirer des réformes en Côte

³⁶⁷ Victoria REICHEL, « Commerce illicite de l'or artisanal en Afrique subsaharienne », op. cit., P. 35

³⁶⁸ Shawn BORE, « Capacity Building for a responsible minerals trade. Working with producers to responsibly source artisanal gold from the Democratic Republic of the Congo », *Burlington, Tetra Tech.*, may 2015 b, P. 23.

³⁶⁹ Aristide MABALI, Quatre essais sur les effets des rentes des ressources naturelles dans les pays en développement. Economies et finances, Université d'Auvergne - Clermont-Ferrand I, 2016, P. 15-16.

³⁷⁰ John TYCHSEN, Nicolas CHARLES, La mine artisanale en Afrique de l'Ouest francophone, co éditeur,

Service géologique du Danemark et du Groenland (GEUS) et Copenhague/Danemark et Service géologique de la France (BRGM), Orléans/France, 2019, P. 121-122

³⁷¹ Victoria REICHEL, « Commerce illicite de l'or artisanal en Afrique subsaharienne », op. cit., P.37

³⁷² Grégoire ROTA-GRAZIOSI, Fayçal SAWADOGO, Les opérateurs de téléphonie mobile plus taxés que les mines d'or en Afrique ?, publié par Fondation pour les études et recherches sur le développement international, 2020, P. 3.

d'Ivoire et ailleurs pour une exploitation minière plus juste et durable la protection des travailleurs dans les mines.

B- L'intégration des méthodes de résolution des conflits propres aux communautés locales dans les mines

Dans les régions minières, souvent situées dans des zones éloignées où les traditions restent très présentes, la cohésion sociale est forte. À l'image d'une grande famille dirigée par un chef, ces communautés accordent une grande importance à l'avis de leur leader, qui joue un rôle central dans la résolution des litiges. Il apparaît donc clairement que les chefs traditionnels occupent une position privilégiée au sein de ces sociétés, notamment lorsqu'il s'agit de trancher les conflits.

Dans les zones d'exploitation minière, la résolution des conflits s'appuie fortement sur les traditions locales. L'expression « justice traditionnelle » permet de distinguer ces pratiques des mécanismes juridiques prévus par la Constitution ivoirienne. Selon la révision de 2020 de l'article 143, « *la justice est rendue sur toute l'étendue du territoire national au nom du peuple ivoirien par la Cour de Cassation, le Conseil d'État, la Cour des Comptes, les Cours d'appel, les Tribunaux de première instance, les Tribunaux Administratifs et les Chambres régionales des Comptes*³⁷³ ». Il est donc évident que ni les chefs coutumiers ni les responsables locaux ne sont reconnus comme juges par la loi.

Pourtant, sur le terrain, la population accorde une grande importance aux décisions rendues par les chefs de village ou les leaders religieux. Cette confiance oblige souvent les entreprises et les élus à négocier avec ces figures d'autorité³⁷⁴. Ce recours aux responsables locaux pour régler les différends dans le secteur minier traduit une réalité où la loi écrite cède parfois le pas aux coutumes. Pour répondre à cette situation, l'Organisation internationale du travail (OIT) recommande de valoriser l'implication des chefs religieux et communautaires, estimant que

³⁷³ Article 143 nouveau de la Loi constitutionnelle n° 2020-348 du 19 mars 2020 modifiant la loi n° 2016-886 du

8 novembre 2016 portant constitution de la république de Côte d'Ivoire.

³⁷⁴ Dominique PECCOUD (Dir.), **Le travail décent** : Points de vue philosophiques et spirituels, Bureau

international du travail, Genève, 2004, traduit par Sophie DUFOUR, 2007, P. X.

leur intervention contribue à la paix sociale, à la résolution rapide des conflits et au bien-être collectif³⁷⁵.

Les défis de la justice coutumière dans une société en mutation

L'impartialité de la justice communautaire est régulièrement remise en question, surtout dans un contexte où les réalités politiques, économiques et sociales évoluent sans cesse³⁷⁶. Des études montrent que la tradition n'est pas immuable : elle se transforme avec le temps, et il arrive même que de nouvelles pratiques soient intégrées sous couvert de coutume³⁷⁷. Cette évolution peut fragiliser la légitimité des modes traditionnels de résolution des conflits. Les différends sont souvent tranchés selon des usages qui varient et ne sont pas toujours clairement définis³⁷⁸, soulevant ainsi deux interrogations majeures : sur quels critères les décisions sont-elles prises et dans quelle mesure les juges coutumiers sont-ils impartiaux ?

En Afrique, et particulièrement en Côte d'Ivoire, la gestion des conflits repose principalement sur l'oralité. Les accords et les solutions sont transmis de génération en génération sans support écrit, sauf lorsque la justice étatique exige des preuves écrites. L'objectif principal demeure la préservation de l'harmonie sociale, en tenant compte des précédents et de leurs répercussions sur la communauté. Les chefs traditionnels, qui jouent le rôle de médiateurs, sont censés faire preuve d'équité. Dans certaines cultures, comme chez les Akans, un chef peut même être destitué s'il manque à ses obligations³⁷⁹. Ainsi, les conflits liés au travail sont généralement résolus dans le respect des règles coutumières. Si des doutes persistent quant à l'efficacité ou à

³⁷⁵ Ibid.

³⁷⁶ Joe A. D. LIE, « Réconciliation et justice traditionnelle : pratiques traditionnelles des Kpaa-Mendé en Sierra Leone », dans Luc HUYSE, al., *Justice traditionnelle et réconciliation après un conflit violent : La richesse des expériences africaines*, Stockholm, International IDEA (International Institute for Democracy and Electoral Assistance), 2009, P. 8.

³⁷⁷ Éric HOBBSBAXN, « Inventer des traditions », in Éric HOBBSBAXN, Terance RANGER (Dir.), *L' invention de la tradition*, éd. Amsterdam, nouvelle édition, Paris, 2012, Pp.27-28.

³⁷⁸ Niagalé BAGAYOKO, Fahiraman Rodrigue KONÉ, « *Les mécanismes traditionnels de gestion des conflits en Afrique subsaharienne* », Rapport de recherche n° 2, Chaire Raoul-Dandurand, bibliothèque et archives nationales du Québec, juin 2017, P. 11

³⁷⁹ Johannes KNIERZINGER, « *Après le boom : la laborieuse mise en oeuvre de nouvelles régulations dans le Secteur minier guinéen* », *EchoGéo*, vol. 38, 2016, P. 10.

la justice de ces pratiques, il serait judicieux de former les acteurs traditionnels pour renforcer leurs compétences.

Renforcer les traditions pour une paix durable dans les régions minières

Pour instaurer une paix durable dans les zones minières, il est essentiel de doter les acteurs communautaires de compétences accrues en matière de gestion des conflits. Cette orientation, soutenue par de nombreux spécialistes africains, vise à leur permettre de mieux négocier avec les sociétés minières³⁸⁰. Jusqu'à présent, la réflexion et l'action des ONG se sont surtout focalisées sur la régulation des conventions minières et la formation des représentants de l'État à la négociation. Pourtant, dans la réalité, ce sont souvent les autorités locales, qu'elles soient administratives ou coutumières, qui sont appelées à négocier directement avec les entreprises, notamment au sein des Comités de Développement Local Minier, et à veiller à la bonne application des accords conclus. Le manque d'équipements appropriés et l'ignorance des procédures de contrôle peuvent empêcher toute vision d'un développement minier sans danger. Par exemple, si le chef du village ou de la terre, qui a accordé l'autorisation d'exploiter, s'implique dans l'orpaillage grâce à son influence, les employeurs n'auront d'autre choix que de se plier à ses exigences. Dans ce contexte, la priorité reste la sécurité et la santé des habitants. En effet, la prise de conscience des risques liés au secteur minier permet aux chefs de résoudre les conflits tout en encourageant le respect des règles de santé et de sécurité à tous les niveaux. Par ailleurs, il est indispensable d'adopter une approche spécifique envers les entreprises artisanales afin d'assurer une meilleure protection des travailleurs opérant dans le secteur informel. Cette différenciation vise à limiter l'ampleur du travail informel et à favoriser sa réduction (paragraphe2).

PARAGRAPHE 2 : LA LIMITATION DU TRAVAIL INFORMEL

³⁸⁰ Howard MANN, Guide de l' IISD sur la négociation des contrats minier à l' intention des pays en développement, vol. 1 : Le succès se prépare, publié par l' Institut international pour le développement durable, avril 2015, p. 1. Centre de développement de l'OCDE, Principes directeurs pour des contrats extractifs durables, Ces Principes directeurs ont été présentés et endossés lors de la Douzième réunion plénière du Dialogue sur les politiques de développement axé sur les ressources naturelles, les 20 et 21 juin 2019, document produit dans le cadre de l'Axe de travail 3 du Dialogue de l'OCDE sur les politiques de développement axé sur les ressources naturelles, consacré à l'« *Obtention de contrats plus avantageux* », OCDE, 2019, P. 1-2.

L'application du droit du travail souffre en partie du fait que la taille et les capacités des entreprises ne sont pas prises en compte, ce qui engendre des inégalités concrètes. L'essor du secteur informel entraîne parallèlement une augmentation du nombre de travailleurs non déclarés. Face à la persistance de l'orpaillage illégal dans l'artisanat minier et à la difficulté d'imposer le droit existant dans ce secteur, une conclusion s'impose : il devient essentiel de réviser les règles qui s'y appliquent. Pour réduire, voire éliminer le travail informel, ne faudrait-il pas adapter la réglementation aux réalités de l'exploitation minière artisanale ? (A) De surcroît, il incombe à l'État de veiller à l'application effective de la législation du travail dans les mines en œuvrant à de meilleures conditions de travail (B).

A- L'élaboration de normes adaptées à l'exploitation minière artisanale

Garantir l'équité entre les sociétés minières suppose de revoir à la baisse des exigences liées à l'attribution des titres miniers.

Les conditions actuellement en vigueur pour obtenir un titre minier artisanal sont particulièrement strictes, ce qui complique la lutte contre l'orpaillage illégal. Certes, ces critères visent à s'assurer que le porteur de projet possède les ressources financières et les compétences techniques nécessaires à la bonne conduite de l'exploitation³⁸¹. Cependant, le Code minier en Côte d'Ivoire se distingue par sa sévérité, notamment en ce qui concerne les exigences financières et matérielles, par rapport aux autres pays de l'UEMOA³⁸². Par exemple, il impose à tout candidat à un titre minier de justifier d'un capital social minimum de vingt millions de FCFA, une somme dont beaucoup d'entreprises minières ne disposent pas³⁸³. Ce constat est également valable dans d'autres pays comme la République Démocratique du Congo³⁸⁴. Face à ces obstacles, de nombreux acteurs du secteur informel se tournent vers des solutions alternatives pour mener à bien leurs activités. Pour contourner ces barrières, certaines

³⁸¹ Thierry LAURIOL, Emilie RAYNAUD, *Le droit pétrolier et minier en Afrique*, LGDJ, 2016, P. 174

³⁸² Voir l'analyse du Code minier Malien dans Ahamadou Mohamed MAIGA, *Les conditions juridiques d'exploitation des ressources minières dans les États de l'Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine* (UEMOA), P. 96-S.

³⁸³ Article 19 du *Code minier ivoirien*

³⁸⁴ Marie MAZALTO, « *La réforme du secteur minier en république démocratique du Congo : Enjeux de gouvernance et perspectives de reconstruction* », in *Afrique contemporaine*, vol. 3, n°227, 2008, P. 63.

entreprises collaborent avec des institutions bancaires afin de présenter un solde positif ou de fournir des justificatifs attestant de leur capacité financière. Or, la réglementation se limite à exiger la preuve de la disponibilité des fonds, sans garantir que le demandeur dispose réellement des moyens nécessaires à une exploitation responsable³⁸⁵. Les principes de l'Équateur, quant à eux, incitent les banques et autres organismes de financement à s'assurer que les projets soutenus respectent des normes sociales et environnementales strictes, en particulier dans les marchés émergents³⁸⁶. Le Code minier ivoirien, en intégrant ces principes ainsi que ceux de l'ITIE, invite les entreprises à adopter des pratiques de bonne gouvernance et à prendre en compte les enjeux sociaux, notamment en matière d'emploi et d'impact sur la société³⁸⁷. Toutefois, il existe souvent un écart entre la réglementation et sa mise en œuvre effective, d'où la nécessité pour l'État de renforcer les contrôles et d'imposer le respect de ces engagements.

Par ailleurs, la législation actuelle ne reflète pas le mode d'organisation traditionnel des communautés rurales, qui fonctionnent généralement sur la base de la solidarité et du regroupement en coopératives. Le Code minier ne prévoit pas la possibilité pour ces groupes de solliciter collectivement un titre minier, les obligeant ainsi à se conformer à des démarches individuelles qui ne correspondent pas à leur réalité³⁸⁸. Il n'existe donc pas de statut juridique spécifique ni de priorité accordée à ces communautés pour l'obtention de titres miniers. Enfin, l'incertitude entourant les délais de traitement des demandes d'autorisation incite de nombreux acteurs à rester dans l'informel. En théorie, le délai de traitement est fixé à quatre-vingt-dix jours³⁸⁹, comme dans d'autres pays d'Afrique subsaharienne, mais ce délai ne prend pas en compte la période précédant la recevabilité de la demande ni la notification au demandeur, ce qui peut décourager les candidats. Pour remédier à cette situation, il serait judicieux d'assouplir les conditions d'accès et de garantir un traitement rapide des dossiers. Par ailleurs, la mise en place d'une procédure de déclaration a posteriori pourrait permettre de régulariser les

³⁸⁵ Article 19 du Code minier ivoirien

³⁸⁶ Les principes de l'Équateur sont un ensemble de dispositions adoptées par des institutions financières pour une gestion saine des risques liés au financement de projet.

³⁸⁷ Principe 1 et 2 des principes de l'Équateur Lancé en juin 2003, révisé en juillet 2006. Voir Les principes de l'Équateur EP4 juillet 2020, Les « *principes de l'Équateur sont destinées à servir de base et de cadre communs aux établissements pour l'identification, l'évaluation et la gestion des risques environnementaux et sociaux lors du financement de projets* », P. 3.

³⁸⁸ Haoussetou TRAORE, L'encadrement juridique du travail dans le secteur privé au Burkina Faso, Th.

Université de Bordeaux, 10 mars 2023, Pp. 225-226

³⁸⁹ Article 13 du Décret d'application du Code minier ivoirien.

exploitations existantes et d'améliorer le contrôle des nouvelles installations³⁹⁰. Une fois ces défis relevés, il sera alors possible d'apporter un soutien adapté aux petites et moyennes entreprises du secteur.

B- Le renforcement des conditions de travail

Malgré les multiples actions menées par les autorités pour mettre fin à l'exploitation artisanale illégale de l'or, cette activité subsiste dans de nombreuses zones de Côte d'Ivoire. Les risques y demeurent élevés, principalement à cause du non-respect des règles de sécurité. Il devient donc indispensable de reconnaître l'orpaillage, de l'encadrer par une réglementation adaptée afin de limiter son caractère illégal et d'en assurer un suivi efficace. Pour atteindre ces objectifs, il est nécessaire de renforcer les normes en matière de santé et de sécurité au travail, tout en prévoyant la réinsertion des travailleurs qui ont perdu leur emploi dans les mines artisanales informelles.

La protection de la santé et du bien-être des travailleurs est un principe fondamental, affirmé par la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, qui garantit à chacun des conditions de travail décentes et respectueuses de la dignité humaine³⁹¹. Cependant, ce texte, tout comme la Charte africaine des droits de l'homme, reste général et n'apporte pas de précisions sur les obligations en matière de sécurité. À l'inverse, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit explicitement que tout travailleur doit bénéficier de conditions respectant sa santé, sa sécurité et sa dignité³⁹². Même si cette charte n'est pas applicable en Côte d'Ivoire, il serait possible d'envisager son intégration à travers la responsabilité sociale des entreprises ou via les obligations imposées aux multinationales opérant à l'étranger. L'État doit ainsi s'assurer que les sociétés nationales respectent leurs engagements à l'international, conformément au principe du devoir de vigilance, qui concerne tous les travailleurs, quel que soit leur secteur d'activité. Or, les pratiques observées dans l'orpaillage clandestin sont encore loin de répondre à ces exigences. Un rapport du Conseil national de sécurité de l'ONU, publié en 2015, a d'ailleurs mis en lumière les effets négatifs de

³⁹⁰ Amadou Abdoul RAZACK, « Propositions pour l'optimisation de la mine artisanale au Niger », in Pangea infos, n° 37/38, 2002, P. 19.

³⁹¹ Article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948.

³⁹² Article 31.1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

l'orpaillage sur les droits humains et l'exploitation de la main-d'œuvre en Côte d'Ivoire³⁹³, montrant que les problèmes de santé et de sécurité persistent malgré les efforts déployés.

Les dangers dans l'orpaillage proviennent notamment de l'utilisation de méthodes rudimentaires pour extraire les minéraux, comme les houes, les pelles ou les pompes à moteur, selon les moyens disponibles³⁹⁴. Les préoccupations financières priment souvent sur la sécurité individuelle, ce qui se traduit par l'absence d'équipements de protection et l'utilisation de produits toxiques tels que le mercure et le cyanure. Ces pratiques exposent les travailleurs à de graves risques sanitaires, pour lesquels il n'existe pas encore de solutions satisfaisantes. Si l'usage du mercure n'est pas formellement interdit dans les mines, c'est surtout la quantité utilisée qui pose problème³⁹⁵. Des études montrent que le mercure et le cyanure sont employés en quantités bien supérieures aux limites recommandées³⁹⁶, ce qui explique la hausse de l'importation de mercure ces dernières années³⁹⁷. L'exposition à ce métal lourd peut provoquer de graves atteintes au système nerveux, digestif, immunitaire, ainsi qu'aux poumons, aux reins, à la peau et aux yeux, constituant un danger particulier pour les enfants à naître³⁹⁸. L'Organisation mondiale de la santé classe d'ailleurs le mercure parmi les substances les plus nocives pour la santé publique³⁹⁹. Pour réduire ces risques, il est essentiel d'identifier les causes des accidents dans les mines et de sensibiliser les acteurs à la perception du danger. Il est également indispensable de faire appel à des experts et à des professionnels pour la gestion du secteur minier, afin de limiter les risques encourus.

Toutefois, ces mesures n'auront d'effet dans les communautés africaines que si une véritable culture de la prévention est instaurée. Selon la Convention n°187 de l'OIT, cette culture « *désigne une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous*

³⁹³ Conseil de sécurité des Nations Unies, Rapport final du Groupe d'experts sur la Côte d'Ivoire établi en application du paragraphe 27 de la résolution 2153 (2014) du Conseil de sécurité, 13 avril 2015, P. 3

³⁹⁴ Denis GOH, op. cit., p. 19

³⁹⁵ Article 3 de la Convention de Minamata sur le mercure, entrée en vigueur le 16 août 2017

³⁹⁶ Myrienne RICHARD, Paleah MOHER, Dalal HAMZA, La santé dans l'orpaillage et l'exploitation minière artisanale, manuel pour instructeur, Artisanal Gold Council, Victoria, 2015, P. 3.

³⁹⁷ Ibid.

³⁹⁸ Myrienne RICHARD, Paleah MOHER, Kevin TELMER, *L'orpaillage et la santé*, Artisanal Gold Council, Victoria, 2015, P. 11-s.

³⁹⁹ Organisation mondiale de la santé, Prévenir la maladie grâce à un environnement sain. L'exposition au mercure et ses conséquences sanitaires chez les membres de la communauté de l'extraction minière artisanale et à petite échelle de l'or (ASGM), Organisation mondiale de la Santé, Genève, Suisse, 2013, P. 1-S.

les niveaux, où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité⁴⁰⁰», cela implique le respect du droit à un environnement de travail sûr à tous les niveaux, grâce à la collaboration entre gouvernements, employeurs et travailleurs⁴⁰¹. L'instauration de cette culture passe par des engagements concrets et la mise en place de programmes continus pour préserver la santé au sein des entreprises⁴⁰². La prévention doit être intégrée à toutes les activités minières et adaptée aux réalités de chaque entreprise⁴⁰³. Il est nécessaire de transformer la façon dont le risque est perçu dans chaque localité afin de mieux protéger les travailleurs. Cela commence par la sensibilisation des populations et des travailleurs à la culture de la prévention. La convention collective minière ne doit pas se limiter à imposer la promotion du développement local par les employeurs, mais doit donner un contenu concret à cette obligation⁴⁰⁴. Former les populations dès l'installation d'une mine sur les risques et les moyens de prévention peut limiter le recours à l'orpaillage et améliorer le respect des consignes de sécurité. Par ailleurs, il est indispensable que l'État mette en place un contrôle effectif de l'orpaillage à travers des dispositifs de surveillance. Les expériences du Niger et des pays sahariens, où la surveillance et la sécurisation des sites ont été renforcées pour protéger les travailleurs, peuvent servir de référence⁴⁰⁵. Même si ces activités restent illégales, elles sont tolérées et les personnes concernées bénéficient d'une certaine protection contre la délocalisation. Dans le secteur minier, la sécurité doit être envisagée comme une responsabilité partagée entre tous les acteurs impliqués dans l'élaboration et l'application des textes. Il est donc nécessaire d'adapter la législation aux évolutions sociales et technologiques, et de mettre en place des stratégies appropriées pour garantir la sécurité des travailleurs, conformément aux

⁴⁰⁰Article 1 (d) de la convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

⁴⁰¹BIT, *Construire une culture de prévention en matière de sécurité et de santé*, Organisation Internationale du Travail. Guide concernant la convention (n°155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, le protocole de 2002 relatifs à cette convention et la convention (n°187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé des travailleurs, 2006, Genève, 2013, P. 6.

⁴⁰² Ibid.

⁴⁰³ Brigitte PEREIRA, « Risques, sécurités des salariés et diligences de l'employeur Les incidences managériales des décisions de justice », in *Revue française de gestion*, vol 4, n° 297, 2021, P. 18.

⁴⁰⁴ Article 76 de la convention collective mines et carrières.

⁴⁰⁵ Laurent GAGNOL, Abdoukader AFANE, « De sable, d'or et de mercure. Note sur la production urbaine contrastée de la ruée vers l'or au Sahara », P. 232, 235, 237.

recommandations de l'OIT⁴⁰⁶. Un accompagnement spécifique des entreprises minières artisanales constitue également un levier important pour atteindre ces objectifs de protection. Par ailleurs, la majorité des travailleurs du secteur minier sont employés par des prestataires de services. Les entreprises minières du secteur formel font souvent appel à des entrepreneurs ou à des travailleurs indépendants pour l'extraction des minerais ⁴⁰⁷. En cas d'accident, ces travailleurs ne bénéficient d'aucune protection sociale ni d'indemnisation et doivent assumer seuls les conséquences. Ils ont parfois recours à l'automédication ou se rendent dans des centres de santé éloignés des sites. Pour remédier à ces inégalités, certains États excluent les petites entreprises du champ d'application du droit du travail ou instaurent des régimes particuliers, ce qui met en évidence les limites de la protection juridique des travailleurs et la facilité avec laquelle les petites structures contournent la loi. En plus de ces insuffisances, il est essentiel que l'État favorise la réinsertion des travailleurs licenciés afin de garantir leur protection dans le secteur minier.

SECTION 2 : L'APPLICATION DES DROITS DE L'HOMME AU TRAVAIL MINIER

La réglementation du travail dans le secteur minier doit garantir une protection réelle des travailleurs, en mettant l'accent sur la préservation de leur santé et de leur sécurité. Toutefois, il ne suffit pas d'adopter des textes adéquats ; l'enjeu majeur réside dans l'effectivité de leur application. La première étape consiste à instaurer des conditions de travail décentes dans les mines (Paragraphe 1). Ensuite, il s'agit de repenser le rôle de la Cour africaine des droits de l'homme, dont la mission est d'assurer la protection de la personne humaine dans sa globalité (Paragraphe 2).

PARAGRAPHE 1 : L'EXIGENCE D'UN TRAVAIL DECENT

La Côte d'Ivoire est confrontée à d'importants défis sur les plans économique et social, avec une prédominance du secteur informel sur le marché du travail. L'industrie minière, quant à

⁴⁰⁶Bureau international du Travail, *La sécurité et la santé dans les mines à ciel ouvert*, Recueil de directives pratiques du BIT, Bureau international du Travail, Genève, 2018, 300 p.

⁴⁰⁷ Tilo GRÄTZ, « *Les frontières de l'orpaillage en Afrique occidentale* », in Autrepart, vol. 2, n°3°, 2004, Pp. 143- 144

elle, ne bénéficie pas pleinement aux populations locales ni aux travailleurs⁴⁰⁸. Pour parvenir à un développement durable reposant sur l'exploitation minière, il est indispensable que les pays africains, dont la Côte d'Ivoire, identifie précisément les besoins de ce secteur et y apportent des réponses adaptées⁴⁰⁹. L'une des priorités consiste à garantir des conditions de travail décentes dans les mines. Cela implique d'abord d'analyser la notion de travail décent (A), puis d'étudier sa mise en œuvre dans le secteur minier ivoirien (B).

A : Approche du travail décent

La compréhension du travail décent passe d'abord par l'analyse de la notion elle-même

Le travail décent repose sur l'idée, énoncée dans la Déclaration de Philadelphie de 1944, que « le travail n'est pas une marchandise ». Dans cette perspective, l'Organisation internationale du Travail (OIT) encourage les États à garantir le travail décent. Ce dernier se définit par « *l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, à la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté des individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes* »⁴¹⁰. Ce concept vise à combler les lacunes constatées dans les conventions de l'OIT et concerne à la fois la qualité du travail et la protection du travailleur à tous les niveaux. Il place le bien-être du travailleur au centre de ses préoccupations et s'articule autour de quatre axes principaux : l'emploi, les droits des travailleurs, la protection sociale et le dialogue social⁴¹¹.

La nécessité de créer des emplois stables pour garantir le travail décent. Le premier axe concerne l'emploi. Selon l'OIT, il est essentiel que les emplois soient sûrs et durables. Les États doivent donc s'efforcer de générer des postes qui répondent à ces critères et qui assurent aux

⁴⁰⁸Gnamien YAO, « *Ressources minérales, décentralisation et paix en Côte d'Ivoire : vers une nécessaire*

répartition équitable des revenus miniers », *Pangea, Pangea infos*, n° 41-42, 2004, Pp.3-15

⁴⁰⁹ Issaka DIALGA, Un développement durable fondé sur l'exploitation minière est-il envisageable ? Elaboration

d' un indice de soutenabilité des pays miniers appliqué au Burkina Faso et au Niger, 440 P. Conférence internationale du travail, Rapport du directeur général, *Un travail décent*, BIT, 87e session,

Genève, juin 1999, P. 7. ⁴¹⁰

⁴¹¹ Travail Décent et Objectifs du Millénaire pour le Développement.

travailleurs des avantages à long terme⁴¹². L'objectif est de lutter contre la pauvreté et de réduire le taux de chômage.

Le respect des droits fondamentaux, pilier du travail décent. Le deuxième axe du travail décent repose sur la garantie des droits fondamentaux des travailleurs. Les États ont l'obligation de reconnaître et de faire respecter ces droits, en particulier ceux que l'OIT juge essentiels⁴¹³. Selon CHAMPEIL-DESPLATS, les droits fondamentaux peuvent être envisagés de plusieurs façons : ils sont inhérents à la personne humaine⁴¹⁴ ; ils sont consacrés par la norme suprême, telle que la constitution⁴¹⁵. Dans un troisième sens, les droits doivent « *fonder un ensemble ou un sous-ensemble ordonné de normes qui en dérivent*⁴¹⁶ ». Dans ce cas, les autres textes ou droits sous-jacents doivent être en conformité avec les premiers. Le dire ainsi signifie que la seule condition de fondamentalité d'une norme réside dans l'alignement des autres droits à cette règle. Dans un quatrième moment, une norme est fondamentale lorsqu'elle est partagée par plusieurs ordres juridiques⁴¹⁷. Cette dernière conception semble avoir guidé l'élaboration des normes fondamentales de l'OIT. Le principe du tripartisme de l'OIT, résulte d'un consensus entre États, travailleurs et employeurs. Les normes qui ont reçu l'adhésion générale, notamment celles qui protègent la dignité humaine, sont qualifiées de fondamentales. La Déclaration de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail affirme que ces droits sont universels et s'appliquent à tous, indépendamment du niveau de développement économique⁴¹⁸. Ils concernent tous les travailleurs, y compris ceux du secteur minier, et constituent la base de toute réglementation sociale⁴¹⁹.

⁴¹² Jean-Philippe DERANTY, Graig Mac MILLAN, « *Qu'est-ce qu'un « travail décent* », Propositions pour élargir la campagne de l'OIT pour le travail décent à partir de la psychodynamique », *Travailler*, vol. 2, n°30, 2013, P. 151.

⁴¹³ BIT, *Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail* Genève, Bureau international du Travail, 2004, pp 1-s

⁴¹⁴ Véronique CHAMPEIL-DESPLATS, « *L'affirmation des droits fondamentaux : quelles significations ? Quelles conséquences ?* », Les cahiers français : documents d'actualité, La documentation française, 2010, p. 1

⁴¹⁵ Véronique CHAMPEIL-DESPLATS, *op. cit.* p. 2.

⁴¹⁶ Ibid

⁴¹⁷ Véronique CHAMPEIL-DESPLATS, « *L'affirmation des droits fondamentaux : quelles significations ? Quelles conséquences ?* », *op. cit.*, p. 3.

⁴¹⁸ Déclaration des droits fondamentaux, 1998, ilo.org

⁴¹⁹ Isabelle MEYRAT, *Droits fondamentaux et mutations des formes d'organisation de l'activité économique : le droit du travail à l'épreuve des transformations du capitalisme*, Mémoire en vue de

Par ailleurs, ils s'imposent aux États en ce sens que la déclaration des droits de l'homme de 1998 dispose:« *l'ensemble des membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions fondamentales en question, ont l'obligation du seul fait de leur appartenance à l'organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions notamment ce qui concerne...le travail forcé, la protection des enfants, l'égalité de chance, la discrimination*⁴²⁰». Ces normes s'imposent donc dans tous les secteurs, sans exception, et interdisent toute forme de discrimination, de travail forcé, d'exploitation des enfants ou d'inégalité salariale⁴²¹. Cette exigence est d'autant plus importante dans le secteur minier, où les conditions de travail sont particulièrement dangereuses. Le respect de ces normes fondamentales permet aux travailleurs de bénéficier de revenus décents et réguliers, tout en préservant leur dignité, comme le souligne Isabelle MEYRAT dans ses recherches sur les droits fondamentaux en droit du travail⁴²².

La dignité doit ainsi guider l'interprétation des règles du droit du travail.

L'importance de la protection sociale. Le troisième pilier du travail décent concerne la protection sociale, qui vise à protéger les travailleurs contre les risques sociaux, notamment la vieillesse, la maladie et la protection de la famille.

Le dialogue social et ses limites. Le quatrième pilier est le dialogue social. Bien qu'il repose sur la négociation et le consensus, plusieurs conventions fondamentales de l'OIT l'encadrent, comme la convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948) et la convention n°98 relatives au droit d'organisation et à la négociation collective (1949). Ces deux textes figurent parmi les huit conventions fondamentales de l'OIT⁴²³.

La convention n°87 stipule que « *les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans une autorisation, de constituer des organisations de leur*

l'habilitation à diriger des recherches, Université de Cergy-Pontoise, 25 juin 2015, P. 3.

⁴²⁰ Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la conférence internationale du travail, 86e session, 1998.

⁴²¹ Ibid.

⁴²² Isabelle MEYRAT, *Droits fondamentaux et droit du travail*, Université de Paris-X-Nanterre, novembre 1998, P. 211.

⁴²³ Claire LA HOVARY, *Les droits fondamentaux au travail Origines, statut et impact en droit international*, 1re édition, Presses Universitaires de France, Paris, 2009, P. 1-s.

*choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernière*⁴²⁴». Ce texte met donc en avant la défense et la promotion des intérêts des travailleurs et des employeurs⁴²⁵. Les États doivent garantir la liberté d'organisation, et les entreprises sont tenues de respecter ce droit sans restriction⁴²⁶. La Côte d'Ivoire a ratifié ces conventions⁴²⁷, ce qui, en principe, devrait garantir le respect des droits collectifs des travailleurs, y compris dans le secteur minier.

Cependant, certaines faiblesses persistent dans ces conventions. D'une part, il existe un manque de protection des syndicats ou des organisations face à l'État, signataire de la convention. Dans certains pays non démocratiques, la liberté syndicale demeure un défi. Dans les États démocratiques, les syndicats peuvent être limités par leur dépendance financière vis-à-vis de l'État ou de responsables politiques. Aux États-Unis, par exemple, la liberté syndicale peut être perçue comme un obstacle à la liberté économique. En Afrique subsaharienne, le syndicalisme est souvent freiné par le manque de liberté d'action.

D'autre part, il n'existe pas de méthodes ou de formations spécifiques pour mener à bien les négociations collectives. Les travailleurs s'organisent eux-mêmes et luttent avec les moyens techniques et intellectuels dont ils disposent, souvent de manière informelle. Pourtant, la négociation est essentielle pour prévenir de nombreux conflits et insatisfactions dans les relations de travail.

B. La quête du travail décent dans les mines

Les ambitions de l'OIT en matière de travail décent dans le secteur minier ivoirien demeurent difficiles à concrétiser. Il apparaît donc nécessaire d'envisager des solutions adaptées pour parvenir à instaurer des conditions de travail décentes dans les mines. Les enjeux du travail décent concernant la rémunération. La réalisation des objectifs du travail décent dans le secteur minier en Côte d'Ivoire demeure complexe, notamment en ce qui concerne les salaires et la durée du travail. Traditionnellement, la rémunération dans les mines relevait uniquement du Code du travail, sans distinction sectorielle. La législation ne différencie pas clairement entre salaire et rémunération, utilisant les deux termes de façon interchangeable. Elle définit le salaire

⁴²⁴ Article 2 de la convention n°87, portant sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

⁴²⁵ Article 10 de la convention n°87.

⁴²⁶ Article 5- 13 de la convention n°98.

⁴²⁷https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103023

comme « le salaire minimum catégoriel et ses accessoires ainsi que tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de son emploi. Il ne peut être inférieur au salaire minimum catégoriel fixé par convention, accord, ou à défaut, par voie réglementaire ⁴²⁸». Ainsi, le salaire doit toujours être supérieur au SMIG et calculé de manière équitable selon le travail effectué⁴²⁹.

Le salaire constitue un élément central de la relation de travail, mais il reste une question délicate dans le secteur minier. En principe, chaque salarié doit percevoir une rémunération proportionnelle à son travail, tout en tenant compte de la situation économique⁴³⁰. L'augmentation des salaires dépend de la croissance économique nationale⁴³¹. Toutefois, cette logique ne s'applique pas au secteur informel ni aux productions destinées à l'autoconsommation, dont l'impact sur l'économie nationale reste difficile à mesurer. Par ailleurs, dans le secteur minier, toutes les opérations d'exportation ou d'importation ne sont pas systématiquement déclarées, ce qui entraîne une fraude fiscale et un non-respect des textes⁴³². Par conséquent, la fixation des salaires repose souvent sur des données inexactes, ce qui risque de fausser l'évolution des rémunérations dans le secteur.

La prise en compte limitée des besoins des travailleurs dans les pays en développement. Le concept de travail décent implique de répondre aux besoins des travailleurs, mais cette notion reste difficile à cerner et à appliquer uniformément⁴³³. Dans de nombreux pays africains, il est fréquent que plusieurs membres d'une famille dépendent du revenu d'un seul travailleur⁴³⁴. Le salaire doit-il tenir compte de cette réalité, sachant que ce qui est rémunéré c'est l'emploi⁴³⁵. Si le salaire est censé répondre aux besoins du salarié et de sa famille, comme le prévoit la Déclaration universelle des droits de l'homme⁴³⁶, la Charte africaine des droits de

⁴²⁸ Article 31.1 du **Code du travail**

⁴²⁹ Article 31. 2 du **Code du travail**

⁴³⁰ Article 3 Convention n° 131 de l'OIT sur la fixation des salaires minima, 1970, convention non ratifiée par la Côte d'Ivoire.

⁴³¹ Denis LEDOUX, « *L'histoire du salaire minimum au Québec* », *Regards sur le travail*, vol. 7, n°1, automne 2010, P. 1.

⁴³² Victoria REICHEL, « *Commerce illicite de l'or artisanal en Afrique subsaharienne* », *op. cit.*, P.36

⁴³³ Bernard QUILLON, « *Les conditions d'existence des familles. Comparaison des revenus et des besoins familiaux suivant le nombre d'enfants* », 1^{re} année, *Population* n°4, 1946, Pp. 683-684.

⁴³⁴ La question a été épineuse et discutée et la solution trouvée ne satisfait pas toujours, voir Questionnaire du CIT,

10^e session, Genève, 1927, Méthodes de fixation des salaires minima.

⁴³⁵ Article 31.1 du code du travail ivoirien.

⁴³⁶ Article 23. 3 de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948

l'homme met davantage l'accent sur l'égalité salariale pour un travail égal, sans mentionner explicitement le caractère suffisant du salaire⁴³⁷. Lors de l'élaboration de cette Charte, la question du salaire suffisant n'a pas été ignorée, puisque le texte reconnaît l'importance de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Dans le secteur minier, la problématique principale reste celle de l'égalité de traitement. Code du travail en donne une définition implicite. Le concept de dialogue social est apparu pour la première fois dans le Code du travail de 2015. L'Acte additionnel de l'UEMOA portant création et organisation du conseil du travail et du dialogue social⁴³⁸. En 2013, la CEDEAO intègre ce concept en le redéfinissant dans le règlement portant création du forum régional du dialogue social tripartite⁴³⁹.

Le Code du travail prévoit la création d'un conseil national de dialogue social, organe tripartite réunissant partenaires sociaux et gouvernement pour débattre des questions liées au monde du travail⁴⁴⁰. Toutefois, ce dispositif concerne principalement le secteur formel, excluant de fait de nombreux travailleurs des petites entreprises minières dépourvues de syndicat ou de représentants du personnel, la représentation étant conditionnée à un effectif minimal de 50 salariés⁴⁴¹.

Dialogue social et conflits internes. Le dialogue social est essentiel pour prévenir les conflits au sein des entreprises. Les sites miniers ont longtemps été le théâtre de tensions entre entreprises, populations locales et travailleurs, en raison de l'absence de dialogue⁴⁴². L'instauration de négociations et d'échanges entre les différentes parties permet d'éviter grèves et conflits⁴⁴³. Les nombreux mouvements sociaux dans les mines ivoiriennes et africaines en témoignent. De tels conflits peuvent déboucher sur des lock-out⁴⁴⁴, c'est-à-dire la fermeture

⁴³⁷ Article 15 de la Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples.

⁴³⁸ Acte additionnel n° 02/2009/CCEG/UEMOA du 17 mars 2009 portant création et organisation du Conseil du travail et du dialogue social de l'UEMOA.

⁴³⁹ Article 1 du Règlement C/REG13/06/13 portant création du forum régional du dialogue social tripartite de la CEDEAO.

⁴⁴⁰ Article 71.4 du *Code du travail*

⁴⁴¹ Article 91 de la convention collective mines et carrières.

⁴⁴² Charles NICOLAS, « *Le concept de mine responsable* », in John TYCHSEN, Charles Nicolas, *La mine artisanale en Afrique de l'Ouest francophone*, Coédité par le Service géologique du Danemark et du Groenland (GEUS) et le Service géologique de la France (BRGM), 2019, P. 42

⁴⁴³ Ibid

⁴⁴⁴ Courant l'année 2017-2018, le secteur des mines a connu de vives manifestations des travailleurs et des

temporaire de l'entreprise décidée par l'employeur en réponse à une grève, entraînant la suspension du contrat de travail et l'arrêt du paiement des salaires⁴⁴⁵. Contrairement au Québec, où les syndicats disposent de fonds de grève pour soutenir les travailleurs, la Côte d'Ivoire ne bénéficie pas de tels dispositifs, ce qui fragilise les salariés en cas de conflit⁴⁴⁶.

L'introduction du dialogue social dans la convention collective mines et carrières vise à encourager employeurs et travailleurs, via leurs syndicats, à privilégier la concertation et la paix sociale dans l'entreprise⁴⁴⁷. Cette avancée reste cependant limitée, car elle ne concerne que les entreprises dotées d'un syndicat ou de représentants du personnel⁴⁴⁸, laissant de côté les petites structures ou celles dont les syndicats sont encore peu organisés. Dialogue social et conflits de territoire dans le secteur minier. La cohabitation entre exploitants artisanaux illégaux et opérateurs industriels formels est souvent source de tensions, notamment en raison de la violation des espaces concédés et de la pollution. Le Code minier définit pourtant les limites d'exploitation de chaque acteur, mais le non-respect de ces frontières et l'exercice illégal de l'activité sont fréquents⁴⁴⁹.

Face à cette situation, une coopération accrue entre les différents acteurs est nécessaire pour clarifier les périmètres, les droits et les obligations de chaque entreprise. Ces conflits ont un impact direct sur le fonctionnement des entreprises et la protection des travailleurs.

Selon le Code du travail, une entreprise est toute organisation ayant une activité de production, de distribution ou de fourniture de biens ou services dans un but lucratif. Ce fonctionnement ne peut être assuré que si l'entreprise n'est pas perturbée par des conflits externes ou des incertitudes sur sa localisation. Par ailleurs, les délocalisations liées à ces troubles peuvent remettre en cause la liberté de travailler et accroître la précarité. Les conflits nuisent au bon fonctionnement des entreprises et peuvent entraîner des licenciements, rendant difficile le

populations réclamant une hausse de salaire et un traitement amélioré, exemple de la mine de Tongon, voir GuyAssane YAPY, *Exploitation minière : Après le malaise, la mine de Tongon prépare sa réouverture*,

<https://www.fratmat.info/article/85361/10062/exploitation-mini%C3%A8re-apr%C3%A8s-le-malaise-la-mine-de-tongon-preparesa-reouverture>.

⁴⁴⁵ Article 82.3 al. 4. du Code du travail.

⁴⁴⁶ Jean-Claude BERNATCHEZ, « L'histoire du syndicalisme au Québec », *Revue internationale sur le travail et la société*, vol. 20, n°20, juillet 2022, P. 35.

⁴⁴⁷ Article 22, *ibid*

⁴⁴⁸ *Ibid*.

⁴⁴⁹ Voir par exemple l'article 41 et 28 du Code minier.

maintien de l'emploi. C'est pourquoi le dialogue social apparaît comme une solution essentielle pour prévenir les conflits et garantir la stabilité de l'emploi dans le secteur minier.

PARAGRAPHE 2 : UNE EVOLUTION DU ROLE DE LA COUR AFRICAINE DES DROITS DE L'HOMME

En tant qu'organe judiciaire panafricain, la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples œuvre sur la base de la Charte africaine pour garantir les droits humains à l'échelle du continent. Elle a pour devoir de s'assurer que les droits proclamés par la Charte soient effectivement protégés. Pourtant, la Cour semble moins proactive lorsqu'il s'agit de protection des droits des travailleurs, en particulier dans le secteur minier. Il s'avère donc pertinent d'examiner d'abord la portée la mission de la Cour, tel que défini par la Charte, concernant la protection des travailleurs (A), puis de mettre en lumière les raisons qui plaident en faveur d'un renforcement de son action dans ce domaine (B).

A : La mission de la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples

La Cour africaine des droits de l'homme et des peuples a été instituée par les États africains pour garantir une protection renforcée des droits fondamentaux sur le continent. Elle intervient en complément de la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples⁴⁵⁰, apportant une dimension juridictionnelle qui permet de sanctionner les violations des droits garantis par la Charte africaine et d'autres instruments juridiques ratifiés par les États membres.

Selon l'article 3 du Protocole qui l'institut, la Cour a compétence pour examiner toute affaire relative à l'interprétation et à l'application de la Charte, du Protocole additionnel, ainsi que de tout autre texte pertinent en matière de droits humains, pourvu qu'il ait été ratifié par l'État concerné⁴⁵¹. Cette compétence matérielle lui donne la possibilité de traiter une grande diversité de situations et de différends, indépendamment du domaine ou du secteur impliqué.

⁴⁵⁰ Article 1 et 2 Protocole relatif à la charte Africaine des droits de l' homme et des peuples, adopté à

Ouagadougou, au Burkina en juin 1998, entré en vigueur le 25 janvier 2004.

⁴⁵¹Article 3 du Protocole relatif à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples précité

La Cour peut rendre deux types de décisions : des arrêts (jugements) et des avis consultatifs ou recommandations, selon la nature de la demande qui lui est soumise⁴⁵².

Comme un juge interne, la Cour africaine doit intervenir en cas de violation des droits de l'homme soit en agissant elle-même contre l'État en violation ou lorsqu'elle est saisie par les organisations. La Cour est composée selon l'article 11 du Protocole de onze juges et ne compte pas plus d'un ressortissant du même État.

La compétence *ratione personae* de la Cour est limitée. « *Ont qualité pour saisir la Cour : -la commission ; l'État parti qui a saisi la Commission ; l'État parti contre lequel une plainte a été introduite ou dont le ressortissant est victime d'une violation des droits de l'homme partie, les organisations intergouvernementales africaines*⁴⁵³ ».

La cour peut également être saisie par un État qui estime avoir un intérêt dans une affaire. Les individus y compris les travailleurs ont également ce droit peuvent. Les ONG le peuvent également si elles sont dotées d'un statut d'observateur⁴⁵⁴.

L'article 15 de la Charte affirme que « *toute personne a le droit de travailler dans des conditions équitables et satisfaisantes et de percevoir un salaire égal pour un travail égal* ». De son côté, l'article 16 met l'accent sur la protection de la santé physique et mentale des personnes, une garantie que les États doivent assurer. Lorsqu'on applique ces principes au cas des travailleurs des mines, il en ressort deux obligations essentielles pour les États membres de l'Union. Premièrement, ils doivent s'assurer que toute personne puisse accéder à un emploi. Deuxièmement, une fois cette condition remplie, ils sont tenus de veiller à la satisfaction des travailleurs, aussi bien sur le plan financier qu'en matière de santé et de sécurité au travail. Le projet de Protocole additionnel à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, relatif à la protection sociale et à la sécurité sociale, vient clarifier les droits des travailleurs. L'article 15 de ce projet prévoit que « *les États partis doivent :*
- *Prendre des mesures pour créer progressivement un environnement de travail sûr et*

⁴⁵²Abdou-Khadre DIOP, « *La cour Africaine des droits de l'homme et des peuples ou le miroir stendhalien du système africain de protection des droits de l'homme* », in *Les Cahiers de droit*, vol. 55, n° 2, 2014, P. 534.

⁴⁵³ Article 5 du protocole.

⁴⁵⁴ Ibid.

sain ;

- *Veiller à ce que l'organisation de la sécurité sociale et de la santé au travail se fasse sur la base d'une coopération tripartite et bipartite et de la participation de toutes les parties aux niveaux nationaux et de l'entreprise ;*
- *Veiller à ce que tous les travailleurs soient couverts par des régimes et dispositifs d'indemnisation des accidents de travail ;*
- *Adopter des mesures conformes aux normes internationales du travail garantissant que les travailleurs ont droit à des services assurant la prévention, la reconnaissance et la détection des maladies ou accidents du travail, des soins de santé adéquats, la réadaptation, et une sécurité d'emploi raisonnable après une maladie et un accident, et une compensation adéquat⁴⁵⁵»..*

La Cour africaine dispose d'une grande autonomie dans la gestion de ses procédures : elle élabore son propre règlement intérieur et peut consulter la Commission africaine en cas de besoin, sans être soumise à une quelconque pression extérieure. Cette indépendance lui permet de garantir l'impartialité de ses décisions et de s'adapter aux spécificités des affaires qui lui sont soumises.

En définitive, même si la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples constitue un pilier essentiel pour la défense des droits humains en Afrique, son action est freinée par des obstacles juridiques et procéduraux. La portée de ses interventions dépend largement de la volonté des États à reconnaître sa compétence et à respecter ses décisions, ainsi que des conditions restrictives d'accès pour les victimes.

B. L'impératif d'une priorité accordée aux droits des travailleurs par la Cour africaine

Le rôle de la Cour africaine des droits de l'homme est clairement défini par la Charte africaine des droits de l'homme et ses protocoles additionnels. Cependant, dans l'exercice de sa mission, elle doit renforcer son engagement en faveur de la protection des droits humains, en particulier ceux des travailleurs évoluant dans le secteur minier. Cette exigence s'impose face aux risques majeurs encourus par ces travailleurs si leur protection n'est pas assurée.

⁴⁵⁵ Cinquième projet, Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des citoyens à la protection sociale et à la sécurité sociale, Union africaine.

Les travailleurs africains, notamment ceux des mines, se tournent vers la Cour pour deux raisons principales. D'une part, ils manifestent une méfiance envers les juridictions nationales, souvent perçues comme inefficaces ou partiales, comme l'illustre l'affaire Mamadou Dabo et autres contre la République du Mali⁴⁵⁶. D'autre part, ils dénoncent la violation persistante de leurs droits et l'inaction des États concernés, comme dans le cas Femi Falana c. Commission africaine des droits de l'homme et des peuples⁴⁵⁷.

L'affaire emblématique du Collectif des anciens travailleurs de SEMICO TABAKOTO contre la République du Mali illustre ces enjeux⁴⁵⁸. Un groupe de 49 anciens employés d'une société minière malienne a saisi la Cour pour demander réparation suite à une intoxication au plomb, conséquence de leur exposition à des substances toxiques utilisées dans les mines. Après avoir été déboutés par les tribunaux nationaux, ils ont sollicité l'intervention de la Cour africaine, fondant leur requête sur plusieurs articles de la Charte garantissant notamment le droit à la santé et à un environnement sain. Toutefois, la Cour, tout en reconnaissant sa compétence matérielle et territoriale, a rejeté la requête au motif que le représentant des travailleurs n'avait pas mandat pour agir en leur nom. Cette décision, bien que juridiquement fondée, laisse en suspens des questions cruciales sur la protection effective des droits des travailleurs et révèle la fragilité de leur situation face aux risques professionnels et à la responsabilité limitée des multinationales.

En règle générale, lorsqu'un juge déclare son incompétence, il ne se prononce pas sur le fond du dossier. L'affaire collective impliquant les travailleurs de SEMICO TABAKOTO illustrent bien ce principe⁴⁵⁹. Cependant, dans une décision qui a surpris de nombreux observateurs, la Cour a statué sur le fond dans l'affaire Michelot YOGOGAMBAYE contre la République du Sénégal, alors même que son incompétence formelle était établie⁴⁶⁰.

Dans cette affaire, le demandeur avait saisi la Cour afin d'obtenir l'annulation de la procédure engagée par la République du Sénégal visant à poursuivre et condamner l'ancien chef d'État, Hissein Habré. La Cour a reconnu qu'elle n'était pas compétente pour traiter cette affaire, notamment parce que le Sénégal n'avait pas ratifié le protocole additionnel à la Charte qui

⁴⁵⁶ Affaire Mamadou Dabo et autres c/ République du Mali requête n° 027/2017 arrêt, 1er décembre 2022

⁴⁵⁷ Affaire Femi Falana c Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, requête n°019/2015

⁴⁵⁸ Collectif des anciens travailleurs de la Semico Tabakoto c/ République du Mali requête n° 090/2018 arrêt sur la compétence et la recevabilité, 27 novembre 2020.

⁴⁵⁹ *Ibid*

⁴⁶⁰ Affaire Michelot YOGOGAMBAYE c. République du Sénégal, Requête n°001/2008

habilite la Cour africaine des droits de l'homme à connaître des litiges impliquant cet État. Néanmoins, malgré cette incompétence formelle, la Cour a émis un avis sur la question soulevée⁴⁶¹. Cet avis pouvait-il être considéré comme une mesure urgente, compte tenu du caractère politique du dossier ? La réponse est négative. En effet, selon la Charte africaine des droits de l'homme, tout individu bénéficie du droit à la jouissance de ses droits fondamentaux sans aucune discrimination. Ces droits doivent être assurés par les États, leurs institutions et organisations, indépendamment des enjeux politiques sous-jacents.

Dès lors, peut-on reprocher à la Cour de ne pas avoir formulé d'avis ou de recommandations lorsqu'il s'agissait de protéger les droits des travailleurs exposés à des risques professionnels ? En principe, la réponse est non. En effet, une fois que l'incompétence formelle est reconnue, le juge n'est pas tenu de se prononcer sur le fond ; toute intervention en ce sens est alors considérée comme un simple avis. Bien que cet avis ne soit pas juridiquement contraignant et ne possède pas de force obligatoire, il constitue néanmoins une référence précieuse pour orienter les comportements et décisions futures.

Transposé au domaine du droit du travail, cet avis pourrait servir de guide pour les juges confrontés à des cas similaires. De plus, il permet d'évaluer la portée des dispositions du protocole, notamment en ce qui concerne l'obligation pour les États de déclarer leur compétence. La Cour doit ainsi privilégier la protection des droits fondamentaux, notamment ceux consacrés par la Charte, parmi lesquels figurent le bien-être des travailleurs, tel que prévu aux articles 15 et 16

De manière générale, bien que la Cour ne soit pas tenue de statuer au fond lorsqu'elle déclare son incompétence, elle peut néanmoins émettre des avis consultatifs qui, même s'ils n'ont pas force obligatoire, servent de référence précieuse pour orienter les politiques et les pratiques des États. Ainsi, la Cour gagnerait à privilégier explicitement la protection des droits des travailleurs, notamment ceux consacrés par les articles 15 et 16 de la Charte africaine, qui garantissent le droit à des conditions de travail justes et à la santé. L'adoption du projet de Protocole relatif à la protection sociale et à la sécurité sociale renforcerait également ce cadre juridique, offrant à la Cour des outils supplémentaires pour défendre ces droits.

⁴⁶¹ Ibid.

CHAPITRE II : CHAPITRE II : UNE NECESSAIRE REPRODUCTION DE CERTAINES NORMES MINIERES ETRANGERES POUR LE RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS MINIER EN COTE D'IVOIRE

Afin d'assurer une meilleure protection aux travailleurs du secteur minier en Côte d'Ivoire face aux risques propres à cette activité, il est pertinent de se tourner vers des modèles étrangers ayant fait leurs preuves. Le système québécois se distingue par une politique de prévention axée sur les spécificités du travail en mine, incluant des formations adaptées, l'utilisation d'équipements de sécurité appropriés et la mise en place de protocoles dédiés aux mines souterraines (Section 1). Par ailleurs, le modèle français adopte une approche plus globale, intégrant la gestion des risques miniers dans l'ensemble du droit du travail et mettant l'accent sur l'identification ainsi que la prévention des risques professionnels dans tous les domaines, y compris l'industrie minière (Section 2).

SECTION 1 LA GESTION DES DANGERS PROFESSIONNELS SPECIFIQUES AUX MINES

Depuis l'incident de la Belmoral en 1980⁴⁶², la prévention des risques professionnels dans le secteur minier a connu des progrès significatifs. Qu'il s'agisse des conventions collectives ou des dispositions législatives et réglementaires applicables aux mines, la prévention des risques liés au travail minier occupe une place importante. Tant les syndicats que le législateur ont pour objectif de garantir la sécurité des travailleurs face aux dangers propres à ce secteur. À cet effet, les textes prévoient, d'une part, une aptitude obligatoire pour toute personne souhaitant exercer dans les mines, reconnues comme une activité à risque (Paragraphe 1). D'autre part, la prévention des risques dans les opérations minières est directement liée à la protection des travailleurs dans ce domaine (Paragraphe 2).

PARAGRAPHE 1 : L'OBLIGATION D'UNE APTITUDE POUR L'EXERCICE DES ACTIVITES A RISQUES DANS LES MINES

L'aptitude au travail correspond à la capacité d'un individu à accomplir une tâche en toute sécurité⁴⁶³. Cette aptitude fait l'objet d'évaluations, généralement médicales, visant à vérifier

⁴⁶² Caroline CYR, « *L'affaire Belmoral* »

⁴⁶³ Centre Canadien d'hygiène et de sécurité au travail, « *Programme de santé au travail de la fonction publique* », Santé Canada, 2015, modifié le 2023-05-18.

les capacités physiques et mentales du salarié. Ces évaluations peuvent être réalisées avant l'embauche, après un accident ou une maladie⁴⁶⁴. Dans le secteur minier, la prévention des risques professionnels impose que l'aptitude du travailleur ou du candidat soit non seulement requise, mais aussi obligatoire. Cette aptitude est attestée par un contrôle médical obligatoire, adapté aux risques liés à l'exposition à des substances toxiques, ce qui distingue ce secteur des autres(A). Par ailleurs, les règles spécifiques au travail minier exigent une habilitation particulière pour exercer, contrairement à la réglementation applicable aux autres travailleurs(B).

A- L'obligation d'évaluer la capacité du travailleur comme condition d'exercice dans les mines

La santé et la sécurité des travailleurs dans les mines représentent une préoccupation majeure des autorités publiques. Les textes législatifs et réglementaires propres au secteur minier, notamment le Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines, imposent aux employeurs de prendre des mesures adaptées aux activités exercées. En tenant compte des risques spécifiques, l'employeur est tenu de soumettre ses salariés à un examen médical d'aptitude correspondant aux exigences du poste. Cet examen constitue un outil important pour prévenir les atteintes à la santé des travailleurs, conformément aux recommandations des Un secteur prioritaire

Le secteur des mines est classé parmi les priorités en matière de santé au travail. Avant et durant l'exercice des activités minières, l'employeur est tenu de faire passer au travailleur un examen de santé pulmonaire⁴⁶⁵. Cette démarche vise à assurer un suivi médical spécifique pour les employés exposés à des substances dangereuses telles que l'amiante et la silice, ainsi qu'aux risques liés au travail minier⁴⁶⁶. Cette obligation constitue une condition indispensable pour pouvoir exercer dans ce secteur. Le règlement relatif aux examens médicaux des travailleurs

⁴⁶⁴ Catherine CHARRON, « Des travailleurs et des travailleuses pauvres à « mettre en mouvement » : l'activation et la notion d'aptitude au travail au sein des services publics d'emploi », dans *Cahiers de recherche sociologique*, n° 66-7, P. 25.

⁴⁶⁵ Chapitre S-2.1, r. 7, Règlement sur les examens de santé pulmonaire des travailleurs des mines.

⁴⁶⁶ Article 2 du Règlement sur les examens de santé pulmonaire des travailleurs des mines, op. Cit.

des mines précise que son objectif est d'assurer la surveillance médicale des salariés exposés à l'amiante ou à la silice, afin de prévenir et détecter les maladies pulmonaires associées à ces contaminants. Il est important de noter que ce règlement ne s'applique pas aux travailleurs soumis à la loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction⁴⁶⁷. Cette exclusion souligne le traitement particulier réservé aux travailleurs miniers. Par ailleurs, ce texte pourrait être étendu à d'autres secteurs si leurs activités correspondent à celles reconnues comme minières.

Même si ce règlement a pour but principal la prévention, il établit une distinction nette entre les travailleurs des mines et ceux régis par la loi sur les relations de travail dans d'autres secteurs. Il permet également de différencier, au sein même des mines, les travailleurs exposés à l'amiante et à la silice de ceux qui ne le sont pas. En effet, les salariés exposés à ces substances toxiques encourent des risques sanitaires importants, contrairement à d'autres employés du secteur minier qui ne sont pas soumis à ces dangers. L'examen d'aptitude : un dispositif international privilégié dans la prévention des maladies professionnelles

Les fondements de l'examen d'aptitude dans les mines

L'obligation d'effectuer un examen d'aptitude pour les travailleurs des mines trouve son origine dans un programme mondial piloté par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation internationale du travail (OIT)⁴⁶⁸, visant à éliminer la silicose. Cette maladie pulmonaire, causée par l'inhalation de poussières de silice, représente un enjeu sanitaire majeur qui dépasse largement le territoire québécois. En effet, la silicose touche des travailleurs dans de nombreux pays, notamment en France et dans plusieurs autres États européens⁴⁶⁹. Cette pathologie n'est pas exclusive au secteur minier, elle affecte également les employés des

⁴⁶⁷ Ibid.

⁴⁶⁸ CSST, IRSST, « *Silice cristalline, La poussière invisible qu'on a à l'œil !* », dans *Revue Prévention au travail*, vol. 25, n° 4, hiver 2012-2013, P. 3. Alfreda KRUPOVES, Georges ADIB, Marie-Pascale SASSINE, *Portrait des cas de silicose d'origine professionnelle à partir du système de déclaration des maladies obligatoires*, Québec, 2006-2017, Direction des risques biologiques et de la santé au travail Institut National de Santé Publique du Québec, octobre 2019, P. 1.

⁴⁶⁹ Paul-André ROSENTAL, « *La silicose comme maladie professionnelle transnationale* » dans *Revue françaises des affaires sociales*, n°2, 2008, P. 255.

fonderies, des verreries et du secteur de la construction⁴⁷⁰. Pourtant, la réglementation relative aux examens pulmonaires ne concerne spécifiquement que les travailleurs des mines. Il est important de noter que, bien que d'autres secteurs ne soient pas soumis à une obligation d'examen pulmonaire, la silice y est néanmoins réglementée par le Code de sécurité des travaux de construction⁴⁷¹ ainsi que par le Règlement sur la santé et la sécurité du travail⁴⁷². L'accent mis sur la prévention dans le secteur minier s'explique par la fréquence élevée des cas de silicose constatés chez ces travailleurs.

La mise en pratique de l'examen d'aptitude

Pour prévenir les maladies respiratoires, la capacité à travailler dans les mines est conditionnée par la présentation d'un certificat médical attestant de la bonne santé pulmonaire du salarié. Ce certificat confirme que le travailleur possède les aptitudes nécessaires pour exercer en toute sécurité dans ce milieu à risques⁴⁷³. Sans cette attestation, l'exercice des fonctions dans les mines est interdit. L'examen d'aptitude constitue ainsi un outil essentiel pour limiter les risques sanitaires liés non seulement à la nature des activités minières, mais aussi à l'exposition aux substances toxiques inhalées. Cette situation justifie un encadrement particulier des travailleurs du secteur minier. En outre, la législation impose non seulement une aptitude médicale, mais aussi une habilitation spécifique pour l'exercice des activités présentant des risques.

B- La nécessité d'une habilitation pour exercer une activité minière

L'accès à une activité minière requiert une habilitation, laquelle repose d'abord sur l'obligation de formation. Toutefois, le cadre réglementaire entourant cette formation présente encore des insuffisances pour garantir une protection optimale des travailleurs.

La formation des travailleurs de fond et des machinistes constitue un enjeu central dans la prévention des risques miniers⁴⁷⁴. Avant 2006, aucune obligation formelle n'existait à ce sujet, mais la réglementation actuelle impose désormais cette exigence à certaines catégories de

⁴⁷⁰ *Ibid*

⁴⁷¹ Article 1.1, Chapitre S-2. 1, r. 4, Code de sécurité pour les travaux de construction.

⁴⁷² Annexe 1 du Règlement sur la santé et la sécurité du travail.

⁴⁷³ Morneau (Succession de) et Mine Lamaque, 2009 QCCLP 6048 ; Morin et J. S. Redpath ltée Location Dumco inc, 2006, 81914 (QC CLP)

⁴⁷⁴ Article 27.1 du Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines.
1215

personnel, notamment ceux œuvrant sous terre et utilisant des équipements tels que les forages manuelles⁴⁷⁵, treuils-racloirs, chargeuses pneumatiques ou navettes, ainsi qu'aux opérateurs de machines⁴⁷⁶. Au Québec comme en France, la distinction est faite entre travailleurs souterrains et travailleurs de surface, la formation étant rendue obligatoire pour les premiers, considérés comme les plus exposés⁴⁷⁷.

Cette obligation de formation est ajustée en fonction du niveau de dangerosité des tâches. Elle distingue les travailleurs relevant de la législation sur les normes du travail de ceux du secteur de la construction⁴⁷⁸, où la formation préalable n'est pas systématique. De manière générale, la loi québécoise impose à l'employeur d'informer ses salariés sur les risques liés à leur poste⁴⁷⁹, de leur fournir une formation adéquate, un entraînement et une supervision appropriés, afin qu'ils possèdent les compétences requises pour travailler en toute sécurité. Cette exigence va au-delà des prescriptions minimales et engage la responsabilité de l'employeur à dépasser le simple respect de la loi. La Loi sur la santé et la sécurité du travail énonce les devoirs des employeurs. L'employeur doit à ce titre « ... *informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié ...* »⁴⁸⁰.

Une décision de la Cour du Québec en 2014, fondée sur l'article 237 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, a jugé qu'un employeur est fautif s'il n'a pas offert une formation complète pour une nouvelle tâche, n'a pas vérifié la maîtrise de cette tâche, et n'a pas prévu de sanctions

⁴⁷⁵ Article 27.2 du Règlement précité

⁴⁷⁶ Article 27.4, 27.5 du Règlement précité.

⁴⁷⁷ Chapitre I-7, Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et carrières.

⁴⁷⁸ Voir Article 4 et 85.1 chapitre R-20, Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. La formation dans le secteur de la construction n'est pas une obligation préalable d'embauche. Ceci ne signifie pas que les travailleurs dans la construction ne doivent pas avoir de l'expérience ou être formé dans leur domaine d'exercice.

⁴⁷⁹ Pierre CLOUTIER, « Norme professionnelle. Mineur ou mineuse sous terre », Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines, approuvée par le Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 12 décembre 2011, P. 6.

⁴⁸⁰ Article 51. 9° de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

en cas de manquement⁴⁸¹. Cette jurisprudence illustre la sévérité du droit pénal canadien, où l'absence de méthode de travail appropriée constitue l'élément matériel de l'infraction, indépendamment du défaut de formation⁴⁸². L'obligation de formation ne se limite donc pas à transmettre des savoirs, mais impose à l'employeur de repérer les risques, de former efficacement et de s'assurer du respect des consignes.

Le contrôle des acquis est primordial : l'employeur doit s'assurer que le travailleur maîtrise la nouvelle tâche et connaît les conséquences d'un non-respect des règles. Plus qu'une conformité légale, il s'agit d'un devoir de vigilance et de protection. Selon la Cour, cette responsabilité va au-delà des prescriptions de la loi de 1979, la formation étant perçue comme un prolongement de la prévention des infractions en santé et sécurité.

L'habilitation est une condition préalable pour travailler sous terre ou manipuler des équipements dangereux. Elle dépend de la réussite à une formation adaptée aux spécificités des travaux miniers en santé et sécurité⁴⁸³. Cette exigence vise à prévenir les accidents, en particulier face aux évolutions technologiques qui imposent une adaptation constante⁴⁸⁴. La formation devient ainsi un outil de protection contre les atteintes à la santé, d'autant plus que les accidents et maladies professionnelles sont souvent liés à l'utilisation d'équipements lourds⁴⁸⁵. Former le personnel est donc essentiel pour limiter les risques et améliorer la sécurité.

Les formations doivent être dispensées dans des établissements agréés par l'État et sont spécifiquement conçues pour le secteur minier⁴⁸⁶. Leur contenu porte sur les postes de travail et les risques associés, ce qui les distingue des formations généralistes⁴⁸⁷.

Il ne suffit pas de suivre une formation : les travailleurs doivent obtenir une attestation de réussite pour être autorisés à exercer dans les mines⁴⁸⁸. Seules les personnes habilitées par l'État

⁴⁸¹ Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Phénix Métal inc., 2014 QCCQ 9097

⁴⁸² Ibid

⁴⁸³ Article 27.1 et s. du Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines, op. cit.

⁴⁸⁴ Josée METHOT, « Mine Industrie 4.0, La main-d'œuvre à l'ère de l'automatisation », dans *Ressources Mines et Industrie*, vol. 4, n°6, P. 50.

⁴⁸⁵ Bryan BOUDREAU-TRUDEL, op. cit., P. 13

⁴⁸⁶ Article 27.1 et suivant du Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines.

⁴⁸⁷ Ibid

⁴⁸⁸ Article 27.1 du Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines, op. cit

peuvent y travailler. La formation devient ainsi un élément central de la prévention, intervenant avant même l'entrée en poste.

Ce dispositif vise à éliminer les risques dès le début de l'activité. La formation permet d'évaluer les compétences, de maîtriser les dangers et d'expliquer les résultats en santé et sécurité⁴⁸⁹. Un travailleur bien formé prend moins de risques et, en cas d'accident, les causes sont plus facilement identifiables et corrigibles⁴⁹⁰. Malgré cela, le maniement des machines reste risqué, en partie en raison de failles dans l'application de l'obligation de formation.

Des lacunes existent dans l'encadrement des formateurs : en plus des formations obligatoires, des formations volontaires sont parfois proposées, mais leur contenu et leur qualité dépendent largement de l'employeur. Le règlement ne définit pas précisément le profil des formateurs, laissant aux entreprises une grande liberté de choix, sans mécanisme de contrôle de la compétence de ces derniers.

En pratique, les employeurs ne font pas toujours appel à des experts ou à des méthodes de formation standardisées, préférant souvent le compagnonnage⁴⁹¹. Or, ce mode de transmission ne garantit pas toujours la qualité de la formation.

Par ailleurs, tant les formations obligatoires que volontaires sont généralement centrées sur la tâche à accomplir et la sécurité immédiate⁴⁹², sans prendre en compte les aspects organisationnels comme la gestion du stress, la planification ou la communication, pourtant essentiels à la prévention des risques.

Le règlement sur la santé et la sécurité dans les mines ne précise pas non plus les modalités concrètes de la formation, ce qui entraîne des disparités et des conflits en cas de litige. L'appréciation du niveau de formation relève alors du juge, ce qui peut réduire la formation à une simple formalité en l'absence de contentieux⁴⁹³.

⁴⁸⁹ Bryan BOUDREAU-TRUDEL, op. cit., P. IX.

⁴⁹⁰ Ibid., P. 6.

⁴⁹¹ Syndicat des travailleuses et travailleurs de Mine Seleine et Mines Seleine, n° 95-04077, 1995-06-08, 15833 (QC SAT).

⁴⁹² lise LEDOUX, Sylvie BEAUGRAND, Caroline JOLLY, Sylvie OUELLET, Pierre-Sébastien FOURNIER, « Les conditions pour une intégration sécuritaire au métier, un regard sur le secteur minier québécois », op. cit., P. 4.

⁴⁹³ Richard c. Mine Aurizon Ltée., 2003, 2825 (QC CS), n°615-05-000484-992, du 27-03-2003. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Mines Agnico Eagle Ltée, 2020 QCCQ 6447 ; Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Iamgold Corporation, 2020 QCCQ

Malgré ces limites, l'obligation de formation met en lumière la spécificité du traitement réservé aux travailleurs miniers. Contrairement à d'autres secteurs, le gouvernement québécois assume la responsabilité de former les jeunes pour les préparer à ce métier, dans une optique de prévention des risques et de maintien de la main-d'œuvre.

Enfin, la formation ne doit pas être le seul critère retenu : l'expérience professionnelle, qui permet d'acquérir une connaissance approfondie des situations de travail et d'anticiper les risques, reste peu prise en compte dans les textes relatifs à la prévention dans les mines. Les programmes de formation sont principalement

Destinés aux nouveaux arrivants et ne valorisent pas suffisamment l'expérience acquise, alors même qu'elle constitue un atout majeur pour la sécurité au travail.

PARAGRAPHE 2 : LA SUPPRESSION DES RISQUES INHERENTS A L'EXPLOITATION MINIERE

Au Québec, toutes les entreprises et leurs établissements sont répartis en 33 secteurs économiques différents. Ces secteurs sont ensuite classés en six groupes prioritaires, selon le niveau de risque et la gravité des dangers associés à chaque domaine⁴⁹⁴. Ce classement a pour but d'améliorer la prévention interne dans les entreprises et de proposer des solutions concrètes pour limiter les risques en matière de santé et de sécurité au travail⁴⁹⁵. Le premier groupe prioritaire regroupe notamment le secteur de la construction (en tête de liste), les industries chimiques, l'exploitation forestière, les services forestiers, les industries du bois, les mines, carrières et puits de pétrole, ainsi que l'industrie de la fabrication des produits métalliques⁴⁹⁶. Les obligations réglementaires varient donc d'un secteur à l'autre en fonction de ce classement. Les groupes prioritaires se voient imposer des exigences plus strictes en matière de santé et sécurité, telles que l'obligation de mettre en place un programme de santé, contrairement aux secteurs non prioritaires.

⁴⁹⁴ *Chapitre S-2.1, r. 10*

⁴⁹⁵ Geneviève BARIL-GINGRAS, Rachel COX, « Réforme du régime de prévention en SST au Québec : analyse critique, sensible au genre et autres sources d'inégalités », in *Relations industrielles*, vol. 77, n°4, 2022, P. 3.

⁴⁹⁶ Annexe 1, groupe 1, D du Règlement sur le programme de prévention précité.

Face à la diversité et à la gravité des risques, le législateur a continuellement adapté le règlement sur la santé et la sécurité dans les mines, faisant de la prévention dans ce secteur une priorité. Ce règlement impose à l'employeur d'appliquer de manière stricte les mesures recommandées (A). De plus, l'employeur peut être poursuivi au pénal sur la base de l'obligation de diligence raisonnable, en fonction des risques propres à son secteur (B).

A- L'application rigoureuse des mesures de prévention propres aux mines

Le secteur minier figure parmi les groupes prioritaires en matière de prévention. Ce classement impose aux employeurs d'identifier les dangers présents et de mettre en œuvre des mesures adaptées pour éliminer ou contrôler les risques⁴⁹⁷. La prévention doit ainsi couvrir à la fois les menaces pour la santé des travailleurs et celles qui concernent leur sécurité sur le lieu de travail.

Malgré l'automatisation croissante, le secteur minier demeure exposé à de nombreux risques⁴⁹⁸, qu'ils soient liés à l'utilisation de substances chimiques, au bruit, à la poussière ou encore aux particularités des méthodes d'exploitation⁴⁹⁹. Ces facteurs sont responsables de nombreuses maladies professionnelles, que la réglementation québécoise cherche à prévenir.

Pour ce qui est de la qualité de l'air, il est impératif que les travailleurs souterrains bénéficient d'un air comprimé propre et respirable⁵⁰⁰. Un air pollué ou mal filtré peut entraîner des asphyxies ou des maladies graves⁵⁰¹. L'employeur doit donc respecter les normes spécifiques applicables aux mines en matière de qualité de l'air. La Commission d'appel en matière de lésions professionnelles a d'ailleurs précisé que la qualité de l'air dans les mines doit répondre à des exigences particulières inscrites dans la législation minière, et non aux normes générales.

⁴⁹⁷ Pierre-Yves DUGUA, « Modernisé et bien payé, le métier de mineur reste très risqué »,

⁴⁹⁸ Geneviève BARIL-GINGRAS, Rachel COX,

⁴⁹⁹ Geneviève BRISSON, Catherine MORIN-BOULAIS, Sabrina DOYON, « Peut-on être à la fois citoyen et travailleur minier dans un milieu d'extraction dit occidental ? Le cas des risques à la santé à Malartic (Abitibi, Québec Canada) », in Colloque organisé par le Centre Historique Minier de Lewarde en collaboration avec le Réseau européen des musées de la mine, portant sur « Santé à la Mine. Acteurs et systèmes de soins », les 4 et 5

avril 2019 à Lawarde, éd. Le Centre Historique Minier de Lewarde, France, mai 2020, P. 142-S.

⁵⁰⁰ Article 12.1 et 13 du Règlement sur la santé dans les mines.

⁵⁰¹ Gestion IAMGOLD-Québec inc. et CSS Gestion IAMGOLD-Québec inc., 06-04-2010, n° 386133-08-0908; 386137-08-0908, QCCLP 4114, consulté le 20-06-2025

Cela souligne que la prévention dans les mines repose sur des règles spécifiques, et non sur des standards universels.

Ce principe de spécialité a été réaffirmé par la Commission d'appel, qui reconnaît la priorité des normes propres au secteur minier⁵⁰². Toutefois, certains inspecteurs estiment que ces règles spécifiques ne sont pas toujours suffisantes et plaident pour l'application des normes générales lorsque celles-ci sont plus protectrices. Un jugement de la Cour supérieure en 2006 a d'ailleurs rappelé que l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires, qu'elles soient issues des règlements miniers ou des normes générales⁵⁰³, pour garantir la sécurité des travailleurs. Les normes générales jouent donc un rôle complémentaire en cas de lacune ou d'ambiguïté dans la réglementation minière, mais la priorité reste aux règles spécifiques, jugées plus adaptées au secteur. Depuis l'affaire Bombardier, il appartient aux tribunaux administratifs et à la CSST de respecter les choix du législateur, le juge devant appliquer la volonté du législateur, notamment en matière de santé et sécurité. Le principe de précaution doit guider l'interprétation des textes visant à protéger la santé et l'intégrité physique des travailleurs⁵⁰⁴. Le rôle du juge ne doit pas consister à justifier du choix de l'employeur, mais à appliquer la volonté du législateur. La loi doit être interprétée surtout en matière de santé et sécurité du travail avec précaution. Selon la Cour supérieure, le « *principe de précaution doit être appliqué dans la mise en œuvre des dispositions législatives visant à assurer la qualité du milieu de travail, à protéger la santé des travailleurs et à assurer leur sécurité et leur intégrité physique* »⁵⁰⁵, une approche confirmée par la Cour d'appel⁵⁰⁶

Le règlement minier impose également aux employeurs d'anticiper les risques liés aux lieux de travail, comme les escaliers, les excavations dangereuses ou les issues de secours. Même si ces

⁵⁰² Syndicat des Métallos et Minerais Lac Ltée, n 27700-08-9104, 06/03/1992, 9695 (QC CALP)

⁵⁰³ Voir les échantillons prélevés par l'inspecteur du travail et le danger pour les travailleurs tel que relevé par la qualité d'air dans les mines avec le même arrêt. Syndicat des Métallos et Minerais Lac Ltée, 1992, 9695 (QC CALP).

⁵⁰⁴ Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Services minéraux industriels inc. (Mine Niobec), n°150-36-000117-058, 20-06-2006, QCCS 3345.

⁵⁰⁵ Ibid

⁵⁰⁶ Bombardier Aéronautique inc. c. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2020 QCCA 315.

obligations figurent dans la réglementation spécifique aux mines, elles relèvent aussi des normes générales de santé et sécurité au travail⁵⁰⁷.

Cependant, certains aspects demeurent insuffisamment couverts par la réglementation minière, notamment en ce qui concerne les postures de travail et leurs conséquences sur la santé. Le règlement s'est principalement concentré sur les installations, alors que les risques ergonomiques, tels que les gestes répétitifs ou les efforts excessifs, représentent une part importante des maladies professionnelles dans les mines. En 2020, 26% des affections indemnisées dans ce secteur étaient dues à ces risques⁵⁰⁸. Une décision de la Commission des lésions professionnelles du Québec a mis en évidence le lien entre gestes répétitifs et maladies professionnelles⁵⁰⁹, comme le syndrome du canal carpien, qui peut résulter de mouvements fréquents et de postures contraignantes. Dans cette affaire, le syndrome du canal carpien a été reconnu comme maladie professionnelle lorsqu'il est « *causé par des gestes répétitifs de flexion-extension ou déviation des poignets par répétitif, on entend 1200 et plus de mouvements par heure. Lorsqu'à la répétitivité s'ajoutent d'autres facteurs de risque tels que la force élevée et les postures contraignantes maintenues de façon prolongée, on peut avoir des LATR avec une répétition oindre des mouvements* »⁵¹⁰ ». Il est donc essentiel que l'employeur veille à la santé et à la sécurité de ses employés. Cette exigence conduit le législateur et les juges à prendre en compte l'ensemble des risques liés à l'activité minière. Pour limiter la fatigue et l'épuisement professionnel, la durée du travail a également été adaptée par le biais des conventions collectives.

Les conventions collectives permettent ainsi aux employeurs et aux salariés d'ajuster certaines règles concernant le temps de travail. Comment cette collaboration s'est-elle concrétisée dans l'organisation du temps de travail ?

La possibilité d'adaptation est limitée. En effet, la durée habituelle de travail dans les mines est régie par le droit commun du travail. Les conventions collectives ne peuvent donc pas prévoir

⁵⁰⁷ Article 51, Chapitre S-2.1, Loi sur la santé et la sécurité du travail

⁵⁰⁸ Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur des mines, **Portrait des lésions indemnisées en 2020**, CNESST, statistique annuelle du secteur des mines et du service minier, 2020, P. 1

⁵⁰⁹ Déziel et La Mine Doyon, n° 105587-08-9808, 09/11/1999, 24960 (QCCLP).

⁵¹⁰ Ibid

des horaires différents de ceux fixés par la législation en vigueur. La détermination de la durée légale du travail relève du domaine de la loi, ce qui en fait une règle d'ordre public. Selon la loi, la semaine de travail standard est fixée à 40 heures, sauf dans les situations où un règlement gouvernemental⁵¹¹. Autrement dit, il n'est pas permis à une convention collective du secteur minier de prévoir une durée de travail différente de celle établie par la loi. Ce principe a d'ailleurs été confirmé par la jurisprudence concernant la validité d'un accord entre un syndicat de travailleurs et un employeur⁵¹². Toutefois, même si les employeurs ne peuvent pas modifier la durée quotidienne de travail, la loi autorise les conventions collectives à répartir les heures de travail sur une autre base que celle de la semaine⁵¹³.

La durée du travail par jour varie selon les conventions collectives et selon les postes occupés. Le découpage du temps de travail dépend également des dispositions spécifiques de chaque convention collective. En règle générale, la durée quotidienne de travail est de 8 heures, que ce soit dans le secteur minier⁵¹⁴ ou dans d'autres domaines comme les métiers de la mécanique⁵¹⁵. Cependant, l'organisation du temps de travail dans les mines présente des particularités. Sa structuration dépend des spécificités propres à l'exploitation de chaque entreprise. La jurisprudence a d'ailleurs reconnu que « *c'est à l'employeur qu'il revient de déterminer la période servant de point de départ au calcul de la journée de travail* », ainsi que la manière d'appréhender la journée de travail⁵¹⁶.

L'analyse des conventions collectives révèle que les mines fonctionnent en continu, 24 heures sur 24⁵¹⁷. La semaine de travail s'étend du lundi 00h01 au dimanche 24h00, en raison du

⁵¹¹ Article 52 de la Loi sur les normes du travail

⁵¹² Syndicat des Métallos, section locale 9449 c Glencore- Mine Raglan, 2020-03-20, CanLII 22482 (QC SAT), consulté le 21-06-2025

⁵¹³ Article 53 de la Loi sur les normes de travail.

⁵¹⁴ Article 11.02 de la convention collective entre Locaux 5778 / 6869 - Employés horaires Secteur Mont-WrightFermont-Fire Lake du 1er mars 2021 au 28 février 2025. ; Article 15.1 à 15.3 de la convention collective Glencore

corporation Canada-Mine Raglan et syndicat des Métallos, section locale 9449, op. cit.

⁵¹⁵ Article 10.2 de la Convention collective entre syndicats, Association des métiers mécaniques du Québec et employeur C.C.R. Mécanique Inc., Construction GDM Inc., Gastier M.P. Inc., Maco Mécanique Inc., Mécanique CNC. (2002) Inc., Mécanique Industrielle A.M.N. Inc., Oslo Construction Inc., 2022-2024.

⁵¹⁶ Agnico Eagle ltée et Représentant en prévention (Agnico), n° 636903-08-1705, 2019-06-27, QCTAT 2936, P. 174

⁵¹⁷ Le temps de travail dans les mines est resté le même depuis l'adoption de la loi sur les normes du travail, les conventions collectives successives en témoignent ; Article 12.03 à 12.6 de la convention collective convention collective entre Minéraux Noranda inc. division mines Gaspé et les Métallurgistes unis d'Amérique unité locale 6086 employé, op. cit. ; Article 13.4 de la 00174 convention collective 2012 – 2015, Xstrata Canada corporation,

fonderie Horne et le Syndicat des travailleurs de la Mine Noranda (CSN). Article 15.03 de la convention

système de roulement⁵¹⁸. Le temps de travail varie selon le service ou le type d'activité⁵¹⁹, pouvant aller de 8 à 12 heures par jour⁵²⁰. Ce rythme a été critiqué pour ses effets sur la santé, notamment la fatigue et les troubles psychologiques liés à la longueur des journées et aux déplacements. La réglementation minière n'aborde pas spécifiquement les risques psychologiques⁵²¹, et les conventions collectives n'apportent pas de solutions concrètes à ce sujet.

Même si l'employeur dispose d'une marge de manœuvre pour organiser le temps de travail, il doit respecter certaines obligations⁵²², notamment en matière de santé, sécurité et intégrité physique des travailleurs⁵²³. L'organisation du temps de travail devient ainsi un enjeu central de prévention dans les mines.

L'action syndicale est essentielle pour garantir le respect du temps de travail et des périodes de repos. Selon la jurisprudence, il appartient aux travailleurs de faire valoir leurs droits à travers la convention collective, notamment en ce qui concerne les pauses et les repas. L'absence de contestation équivaut à un accord tacite du syndicat.

Enfin, dans le prolongement de l'obligation de prévention, le règlement impose à l'employeur des mesures spécifiques pour assurer la sécurité sur les lieux de travail.

collective
entre Xstrata Nickel- Mine Raglan et syndicat des métallos, section locale 9449 de 2017, op. cit. Article 15.3 de
la Convention collective entre Glencore Corporation Canada-mine Raglan et syndicat des Métallos, section locale
9449, op. cit

⁵¹⁸ Article 15. 1 à 15. 3 de la Convention collective Glencore Corporation Canada – Mine Raglan et syndicat des Métallos, section locale 9449, 2022, op. cit

⁵¹⁹ Article 11.08 de la Convention collective entre ARCELORMittal et Locaux 5778/6869- Employés horaire secteur Mont-Wright/Fermont/Fire Lake, du 1er mars 2021 au février 2025

⁵²⁰ Article 14. 01 et suivant de la Convention collective de travail entre Minerais de fer Inc. et Syndicat des Métallos, section locale 9996, 10 septembre 2020 - 9 septembre 2023.

⁵²¹ Mariève PELLETIER, Michel VEZINA, (...), « Fly-in /fly-out et santé psychologique au travail dans les mines : une recension des écrits », Institut National de la santé publique du Québec, 2018.

⁵²² Agnico Eagle ltée et Représentant en prévention (Agnico), n° 636903-08-1705, 2019-06-27, QCTAT 2936, P. 174.

⁵²³ Ibid.

B- L'interprétation rigoureuse des manquements à l'obligation de sécurité de l'employeur

Les manquements aux obligations en matière de santé et sécurité dans le secteur minier peuvent entraîner des sanctions tant pénales que criminelles. Au Québec, il est important de distinguer ces deux régimes. Le Code criminel, adopté en 1985 et relevant du droit fédéral, s'applique à toute personne commettant une infraction criminelle au Canada⁵²⁴, y compris au Québec. Ce Code vise à protéger l'intérêt public en sanctionnant sévèrement les violations d'obligations fondamentales, avec une approche rigoureuse et sévère.

Par ailleurs, les infractions relevant du droit provincial sont poursuivies selon le Code de procédure pénale du Québec, en vigueur depuis 1987⁵²⁵. Ce dernier encadre les procédures pour les infractions répétées ou graves aux lois provinciales, visant la sanction pénale des violations des règlements provinciaux⁵²⁶. Ces deux voies diffèrent par leurs objectifs et leurs moyens. La voie criminelle sanctionne l'employeur pour des infractions au Code criminel, qui sont autonomes et fondées sur des principes moraux. Ces infractions sont qualifiées de négligence criminelle lorsque l'employeur n'a pas fait preuve de diligence raisonnable dans le respect de ses obligations. Sur le plan pénal, l'employeur peut aussi être poursuivi pour manquement à ses obligations préventives.

La négligence criminelle, telle que définie par le Code criminel canadien applicable au Québec, constitue une faute grave sanctionnée pénalement. Le Code stipule que « *Il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessures corporelles pour autrui*⁵²⁷ ». Ainsi, l'employeur ou son représentant, qui est un cadre non considéré comme travailleur, doit veiller à la santé et à la sécurité des employés⁵²⁸. Le manquement à cette obligation, par action ou omission⁵²⁹, constitue une négligenceb crimile. En 2004, une modification du Code criminel a renforcé cette obligation. Cette réglementation a été inspirée

⁵²⁴ Code criminel, LRC 1985.

⁵²⁵ Gilles LÉTOURNEAU, « Le Code de procédure pénale du Québec : éléments de problématique et de solution », in *Revue générale de droit*, vol. 19, n° 1, 1988, Pp. 151-169.

⁵²⁶ Ibid., P. 160

⁵²⁷ Article 217 du Code criminel, LRC, 1985, ch. C-46

⁵²⁸ Julie BOURGAULT, Michel COUTU, op. cit., P. 93

⁵²⁹ Article 219 (1) du Code criminel précité

par le drame de la mine Westray en Nouvelle-Écosse, où 26 travailleurs ont perdu la vie suite à la désactivation des détecteurs de méthane, en présence des responsables de l'entreprise⁵³⁰. Ce drame a mis en lumière les difficultés à poursuivre pénalement les employeurs, incitant le législateur à renforcer le cadre juridique pour sanctionner la négligence criminelle⁵³¹. Depuis, de nombreuses décisions judiciaires ont traité des manquements à la diligence raisonnable en matière de protection des travailleurs.

Pour qu'une personne soit reconnue coupable de négligence criminelle, il faut prouver qu'elle a commis une faute par action ou omission, et démontrer que le cadre responsable s'est écarté de façon marquée de la norme de diligence raisonnable attendue dans les circonstances. Ce n'est donc pas tout manquement qui entraîne une sanction, mais uniquement les écarts graves.

La sanction vise les manquements graves, qualifiés de fautes criminelles. Toutefois, le juge doit veiller à ce que les peines ne soient pas disproportionnées ni insupportables économiquement pour l'entreprise. Le concept de diligence raisonnable protège ainsi à la fois les travailleurs et les intérêts de l'employeur. Cette notion constitue une réponse efficace pour prévenir la négligence criminelle et encourager la prévention.

L'employeur a une obligation légale d'assurer la protection des travailleurs. En cas de manquement aux règles prévues par le règlement sur la santé et la sécurité dans les mines, il peut être passible de sanctions pénales⁵³². Ce règlement prévoit également des dispositions civiles et pénales pour sanctionner les infractions. Toutefois, en vertu d'un compromis historique, l'employeur bénéficie d'une immunité civile⁵³³, empêchant le travailleur de le poursuivre en justice civile. Selon l'article 237 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, toute personne qui agit ou omet d'agir de manière à compromettre gravement la santé, la

sGérard CORNU, *Vocabulaire juridique*, 12e éd. PUF, Pp. 348-349. Ecrite ou l'intégrité d'un

⁵³⁰ Amissi Melchiade MANIRABONA, « La négligence criminelle en milieu de travail : pour une application cohérente des nouvelles dispositions du Code criminel », dans *Revue générale de droit*, vol. 40, n°2, P. 474.

⁵³¹ Ibid.

⁵³² Katherine LIPPEL, « L'avenir du droit de la santé et de la sécurité du travail dans le contexte de modernisation », in *Série de document de travail*, n°2, 2016, P. 5

⁵³³ André LAPORTE, Christiane LAVALLEE, « *Recours aux tribunaux de droit commun* », dans *Jurisclasseur Québec*, collection *Droit du travail, Santé et sécurité du travail*, fascicule 20, Montréal, LexisNexis Canada, mise à jour janvier 2016, feuilles mobiles.

travailleur commet une infraction passible d'une amende pouvant atteindre 300 000 \$. Pour engager la responsabilité pénale, la faute doit être grave.

La Loi établit une présomption de responsabilité de l'employeur, même si le travailleur est à l'origine de sa blessure⁵³⁴. L'employeur doit donc toujours faire preuve de diligence pour protéger ses employés. Cette diligence consiste en la mise en œuvre de toutes les mesures efficaces nécessaires à la protection de la santé et de la sécurité. Pour la justice québécoise, cela implique que l'employeur prenne des précautions raisonnables pour éviter toute atteinte à ses travailleurs⁵³⁵.

L'appréciation de la diligence raisonnable tient compte du niveau de risque propre au secteur d'activité⁵³⁶. Dans le cas des mines, où les risques sont élevés et constants, l'employeur ne peut se décharger de sa responsabilité. Il doit encadrer les travailleurs, prévenir les méthodes de travail dangereuses et les protéger contre leurs erreurs. Les juges appliquent une sévérité accrue dans les sanctions en cas de manquement dans ces secteurs à risque. Cette rigueur est essentielle pour assurer la prévention dans les mines. Les employeurs doivent être pleinement conscients de leur appartenance à un groupe prioritaire en prévention et agir en conséquence. En cas d'accident ou de maladie professionnelle, la première question posée est de savoir si l'employeur a agi en tenant compte des risques spécifiques à son activité.

SECTION 2 LE RISQUE COMME FONDEMENT DU DROIT DU TRAVAIL APPLIQUE AU SECTEUR MINIER EN FRANCE

Le droit du travail minier en France s'organise autour de deux axes principaux : d'un côté, il cherche à améliorer les conditions de travail en protégeant et en prévenant les risques pour les travailleurs, notamment les plus fragiles paragraphe (1) ; de l'autre côté, il met en œuvre des dispositifs spécifiques, comme la CECA, pour sécuriser l'emploi face aux changements du secteur paragraphe (2).

Paragraphe 1 : L'amélioration du cadre professionnel des travailleurs miniers

⁵³⁴ Article 239 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

⁵³⁵ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Iamgold Corporation, 25-11-2020, n° 605-63-000095-186, QCCQ 7785.

⁵³⁶ Gérard CORNU, Vocabulaire juridique, 12e éd. PUF, Pp. 348-349.

Afin d'améliorer le cadre professionnel des travailleurs miniers, il est essentiel de s'intéresser à deux aspects majeurs. D'une part, la prévention des risques professionnels constitue un levier fondamental pour assurer leur protection(A). D'autre part, une attention particulière doit être portée à la reconnaissance et à la protection des travailleurs les plus vulnérables au sein des mines (B).

A : La protection des travailleurs par la prévention des risques professionnel

La CECA a fait de l'amélioration des conditions de travail dans les mines une priorité, adoptant une approche de progrès social fondée sur l'instauration de droits communs pour les travailleurs européens. Cette orientation s'est traduite par une volonté d'uniformiser les règles sociales et d'harmoniser les législations nationales. L'objectif était de garantir une égalité de traitement dans le secteur minier, en mettant l'accent sur la gestion des risques professionnels. Dans cette perspective, la CECA a encouragé l'amélioration des conditions de travail dans les mines⁵³⁷, en s'appuyant à la fois sur la prévention des risques et sur la désignation de représentants chargés de la santé et de la sécurité au travail.

Dès la création de la CECA, la prévention des risques a été affirmée comme une mission centrale. L'article 3 du traité prévoit que les institutions doivent « promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre, permettant leur égalisation dans le progrès, dans chacune des industries dont elle a la charge⁵³⁸ ». Pour répondre à cette exigence, la prévention des risques a été placée au cœur des politiques, notamment dans le contexte des efforts visant à valoriser le charbon, à diversifier les débouchés et à renforcer la productivité du secteur. Ces initiatives répondaient aux difficultés rencontrées depuis la fin des années 1957, telles que la concurrence des nouvelles énergies et la faible rentabilité de l'acier⁵³⁹. L'ambition de la CECA était d'éradiquer les risques dans les mines, tout en maintenant la compétitivité du charbon et de l'acier.

⁵³⁷ Article 3-e du Traité de Paris instituant la CECA

⁵³⁸ Article 3-e du Traité de Paris instituant la CECA

⁵³⁹ Union Européenne. Commission Européenne, 50 ans de recherche « charbon » de la CECA : 1952-2002, Communauté Européenne, Luxembourg, vol. 1, 2002, P. 9.

Sur le plan concret, la prévention des risques s'est développée parallèlement aux progrès techniques des années 1970 et 1980⁵⁴⁰. Toutefois, il a fallu attendre une dizaine d'années après l'entrée en vigueur du traité de Paris pour que la prévention soit véritablement prise en compte. Les premières mesures ont surtout concerné la lutte contre les maladies professionnelles, la prise en charge des accidents n'étant pleinement intégrée qu'à partir des années 1990, lorsque la sécurité au travail est devenue un axe majeur des politiques de protection des travailleurs⁵⁴¹.

Pour atteindre ces objectifs, la CECA a entrepris d'identifier les risques auxquels étaient exposés les mineurs et de soutenir la recherche dans ce domaine, y compris en finançant des projets portés par d'autres organismes dans les pays membres⁵⁴². L'article 55 du traité chargeait la Haute Autorité de promouvoir la recherche et de collaborer avec tous les acteurs concernés afin d'améliorer les conditions de travail dans les mines. Une commission européenne de recherche sur le charbon a ainsi été créée, réunissant producteurs, instituts de recherche, universités et syndicats des pays concernés. Cette commission avait pour mission de défendre à la fois les intérêts des employeurs et ceux des salariés⁵⁴³. Les recherches, principalement centrées sur la santé et la sécurité au travail, ont bénéficié d'un premier financement en 1967. Les résultats étaient diffusés publiquement afin de permettre à tous d'en bénéficier et de renforcer la sécurité des travailleurs⁵⁴⁴. Par cette dynamique, la CECA a instauré un cadre propice à l'innovation technique et à la réduction de la pénibilité du travail minier.

Si la CECA a investi dans la recherche pour accroître la productivité, elle n'a jamais perdu de vue l'importance de l'amélioration des conditions de travail des mineurs. La prévention des risques est ainsi restée au centre de ses préoccupations, notamment grâce à la mise en place de représentants chargés de la sécurité dans les mines.

La santé et la sécurité au travail ont constitué un axe fondamental de la politique de la CECA. La prévention des risques dans les mines a ainsi pris une dimension collective. L'article 55 du traité prévoit explicitement l'amélioration des conditions de travail des salariés. Des

⁵⁴⁰ Ibid.

⁵⁴¹ Ibid.

⁵⁴² Ibid.

⁵⁴³ Union Européenne. Commission Européenne, op. cit., P. 134

⁵⁴⁴ Ibid.

catastrophes, comme celle de Marcinelle en 1956 en Belgique, qui fit 262 victimes, ont souligné l'urgence de renforcer la protection des travailleurs au sein de la Communauté⁵⁴⁵.

Dans un premier temps, la CECA s'est efforcée d'assurer la protection des travailleurs contre les atteintes à leur santé et à leur sécurité sur le lieu de travail. Le traité prévoyait l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité. Un comité d'hygiène et une médecine du travail ont ainsi été mis en place, avec pour mission de proposer des mesures préventives à la CECA⁵⁴⁶.

202. Par la suite, la CECA a intégré des représentants des travailleurs dans ses structures⁵⁴⁷. Ceux-ci siégeaient au sein du comité consultatif chargé de la protection des travailleurs. Membres obligatoires d'un syndicat travailleurs⁵⁴⁸, ils étaient désignés au sein de la Haute Autorité, par cooptation des autres membres⁵⁴⁹. Leur rôle était de défendre les intérêts des travailleurs et de porter leur voix dans les instances décisionnelles.

B : La protection et la reconnaissance des travailleurs vulnérables dans les mines.

Le législateur a rapidement perçu l'importance de réglementer le travail des jeunes dans l'industrie, sans toutefois cibler spécifiquement le secteur minier. En 1892, une loi a été adoptée concernant l'emploi des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels⁵⁵⁰. Désormais, un enfant ne pouvait être embauché dans l'industrie qu'à partir de 12 ans⁵⁵¹, à condition d'avoir obtenu le certificat d'études primaires, sauf s'il avait déjà atteint l'âge de 16 ans. Cette législation a progressivement relevé l'âge minimum requis pour travailler dans l'industrie à 16 ans. Les jeunes de moins de cet âge étaient alors considérés comme apprentis et soumis à une formation obligatoire. Ainsi, la loi a posé un principe général et une exception pour l'accès au travail industriel, y compris dans les mines. En pratique, l'obligation

⁵⁴⁵ Jean-Jacques STASSEN, *L'après Marcinelle*, éd. Domaine Touristique de Blegny-Mine et CEFAL, 2006, P. 13.

⁵⁴⁶ Conseil général des mines, *Annales des mines*, Mines Paris tech., Paris, 1955, P. 12

⁵⁴⁷ Article 18 et 46 du *Traité de Paris instituant la CECA*.

⁵⁴⁸ Jean DEGIMBE, *La politique sociale européenne. Du traité de Rome au traité d'Amsterdam*, La politique

sociale européenne, op. cit., p. 50

⁵⁴⁹ Conseil général des mines, *Annales des mines*, Mines Paris tech., Paris, 1955, P. 12. Voir également les articles précités.

⁵⁵⁰ Loi du 11 février 1892 sur le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels, JORF du 25 juillet 1891.

⁵⁵¹ Article 1 et 2 de la Loi précitée

de formation élémentaire pour les jeunes de plus de 12 ans a entraîné une diminution du travail des enfants dans les mines⁵⁵².

Le temps de travail constituait un facteur aggravant la vulnérabilité des jeunes et avait des répercussions sur leur santé. Pour y remédier, la loi a introduit une distinction selon l'âge des jeunes travailleurs : certains pouvaient travailler sous conditions, d'autres sans restriction. Les moins de 16 ans ne pouvaient pas dépasser 10 heures de travail par semaine, tandis que ceux âgés de 16 à 18 ans étaient limités à 11 heures par jour⁵⁵³.

Pour mieux encadrer le travail des jeunes, le législateur a souhaité s'assurer de leur aptitude physique. Ainsi, la durée du travail n'était pas le seul critère de vulnérabilité ; la préservation de la santé des jeunes constituait également un motif d'exclusion du travail. La loi exigeait un examen médical suivi d'une surveillance pour les moins de 13 ans⁵⁵⁴. Pour les jeunes de moins de 16 ans, un contrôle médical pouvait être imposé par les inspecteurs du travail⁵⁵⁵, afin de vérifier leur capacité à supporter les charges de travail. Pour la première fois, la notion de charge de travail était prise en compte.

Malgré ces interdictions, le travail des jeunes n'a jamais totalement disparu⁵⁵⁶. Bien que le nombre d'enfants travailleurs ait diminué au fil du temps, il subsistait encore des adolescents employés dans les mines souterraines en 1914⁵⁵⁷. Souvent, ils travaillaient aux côtés de leurs parents ou contribuaient aux revenus familiaux⁵⁵⁸, ce qui illustre la difficulté d'éradiquer totalement le travail des jeunes. Face à cette réalité, le législateur a continué à intervenir dans ce domaine.

⁵⁵² Jean-Louis ESCUDIER, « *L'enfance du mineur ou travail et formation des enfants dans l'industrie houillère de 1780 à 1940* »

⁵⁵³ Article 3 de la Loi de 1892 sur le travail des enfants, des filles et des femmes dans les établissements industriels, précitée.

⁵⁵⁴ Article 2 de la Loi précitée.

⁵⁵⁵ Ibid

⁵⁵⁶ Burat AMEDEE, Note sur le travail des enfants dans les mines, Bibliothèque nationale de France, Paris, 1868, mise en ligne le 27-02-2017, Pp.4-5.

⁵⁵⁷ Ibid.

⁵⁵⁸ Virginie DHELLEMMES, « *Le travail des enfants. Entretien avec Virginie Dhellemmes* », dans Transversalités, vol. 120, n° 4, 2011, Pp. 101-110

Ce n'est qu'en 1969 qu'un arrêté est venu encadrer de façon globale l'emploi des jeunes dans les mines⁵⁵⁹. Ce texte interdisait l'accès des moins de 18 ans aux mines souterraines⁵⁶⁰, considérées comme particulièrement dangereuses pour les jeunes travailleurs. Le législateur reconnaissait ainsi que l'environnement minier souterrain était inadapté à l'épanouissement et à la santé des jeunes. Toutefois, une exception était prévue pour les jeunes effectuant un stage de formation⁵⁶¹, afin de préserver à la fois l'intérêt social et la continuité de l'apprentissage. Cependant, ce cadre ne précisait pas les conditions de travail ni les droits et obligations des jeunes en formation. Si la formation était mise en avant comme objectif, la prise en compte de la vulnérabilité des jeunes aurait nécessité des règles plus détaillées pour mieux encadrer leur apprentissage.

Au-delà du danger que représentait le travail minier pour les enfants, le législateur a également adopté des mesures pour prévenir les risques professionnels et protéger l'ensemble des travailleurs.

PARAGRAPHE 2 : LA CECA, UN LEVIER DE PROTECTION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS MINIERES

La CECA et la protection de l'emploi

La question de la sécurité de l'emploi, en particulier face au chômage dans le secteur minier, a été au cœur des préoccupations de la CECA. Pour y répondre, elle a mis en place un système d'aide sociale (A), encadré par des règles strictes (B).

A : La défense des travailleurs miniers contre les risques sociaux

Pour limiter les conséquences du chômage et préserver l'emploi, la CECA a instauré un dispositif d'aide sociale ajusté aux évolutions économiques du secteur, et a concrètement soutenu la sauvegarde des postes de travail.

⁵⁵⁹Arrêté du 8 juillet 1969, relatif à l'admission des jeunes travailleurs dans les chantiers souterrains, des mines, minières et carrières, JO du 20 juillet 1969.

⁵⁶⁰ Article 1 Arrêté précité, op. cit.

⁵⁶¹Françoise BERGER, « Régions, États et Communauté européenne face aux crises industrielles. Exemple comparé français et allemand dans le secteur sidérurgique », Dans Vingtième Siècle, Revue d'histoire, vol. 4, n°84, 2004, P. 139

La création de la CECA s'est inscrite dans une période de profonds changements technologiques, où le charbon subissait la concurrence de nouvelles énergies⁵⁶². Il fallait alors revitaliser le secteur tout en protégeant les salariés. Parmi ses premières missions, la CECA a ainsi accompagné les États membres en versant des indemnités de chômage, en accordant des aides à la réinstallation et en finançant la reconversion professionnelle des travailleurs amenés à changer d'activité⁵⁶³.

Au début des années 1960, la CECA s'est retrouvée confrontée à des difficultés pour écouler le charbon, aggravées par la concurrence des autres minerais. Face à cette situation, elle a décidé de revoir son dispositif d'aides. Ainsi, la Communauté a accordé des allocations aux entreprises afin de couvrir les salaires du personnel temporairement mis en congé⁵⁶⁴. Cependant, son intervention ne s'est pas limitée à un simple soutien financier aux travailleurs.

La CECA a également joué un rôle important dans la protection des salariés contre les risques sociaux⁵⁶⁵. L'article 56 du traité fondateur a permis la mise en place d'une aide destinée aux employés du secteur⁵⁶⁶, facilitant leur reconversion professionnelle après un licenciement⁵⁶⁷ ou leur adaptation aux changements économiques majeurs⁵⁶⁸. Ces mesures visaient à accompagner les travailleurs touchés par les transformations du secteur et à leur offrir de nouvelles perspectives d'emploi.

Dans cette optique, la CECA s'est engagée à former les mineurs excédentaires pour d'autres métiers, y compris ceux qui n'avaient pas de qualifications spécifiques. Elle a aussi contribué

⁵⁶² Françoise BERGER, « Régions, États et Communauté européenne face aux crises industrielles. Exemple comparé français et allemand dans le secteur sidérurgique », Dans *Vingtième Siècle, Revue d'histoire*, vol. 4, n°84, 2004, P. 139

⁵⁶³ Article 56, alinéa 1 du Traité de la CECA.

⁵⁶⁴ Franco PIODI, *De la déclaration Schuman à la naissance de la CECA : le rôle de Jean MONNET*, Union Européenne, 2010, P. 43.

⁵⁶⁵ Article 2 du Traité de Paris instituant la CECA.

⁵⁶⁶ Traité précité.

⁵⁶⁷ Jean-Pierre YONNET, *Une redéfinition de la politique sociale européenne, 1993-1994*, op. cit., P. 6.

⁵⁶⁸ Haute autorité, *La CECA, 1952-1962, Les premières 10 années d'une intégration partielle*, op. cit., P. 14.

à la création de nouveaux emplois⁵⁶⁹ et à l'accompagnement des mineurs vers la préretraite, favorisant ainsi leur réinsertion professionnelle.

Bien que ces actions n'aient pas constitué une innovation radicale, elles ont néanmoins illustré la volonté de la CECA de renouveler ses efforts en matière de politique sociale, conformément aux recommandations de l'OIT. La mise en œuvre de ce système d'aides a nécessité la création d'un fonds de réadaptation⁵⁷⁰, inspiré par les propositions du BIT dès 1931⁵⁷¹ et par la recommandation n°71 sur l'emploi.

La recommandation dispose que « considérant que le caractère et l'importance des ajustements à opérer dans la période de transition de la guerre à la paix nécessiteront des mesures spéciales en vue de faciliter la remise au travail des démobilisés, des travailleurs licenciés des industries de guerre et de toutes les personnes dont l'emploi habituel a été interrompu... en aidant les intéressés à trouver sans retard des emplois⁵⁷²... S'inspirant de cette approche de L'OIT, la CECA a mis en place un fonds destiné à encourager la reconversion professionnelle et la mobilité de la main-d'œuvre, dans le but de consolider la paix entre les États européens et d'aider les travailleurs à sortir de la précarité de l'après-guerre, comme le stipule le préambule du traité de Paris.

La transposition de cette philosophie dans le traité de Paris a permis de combiner efficacité économique, en facilitant la mobilité et la formation des travailleurs, avec la protection de l'emploi, en tenant compte des évolutions de la productivité du secteur⁵⁷³. Par ailleurs, la CECA a renforcé ses dispositifs en mettant l'accent sur la sécurité de l'emploi pour les salariés.

Concrètement, la CECA a développé un système d'aide allant au-delà de la simple application des textes. En 1967, par exemple, elle a participé au financement de logements pour les

⁵⁶⁹ Franco PIODI, De la déclaration Schuman à la naissance de la CECA : le rôle de Jean MONNET, op. cit., P.

43.

⁵⁷⁰ Mauve CARBONNEL, « La politique de la CECA (1952-2002) », in Xavier DAUMALIN, Sylvie DAVIET, Philippe MIOCHE, (dir.), Territoire européen du charbon : Des origines aux reconversions, Nouvelle édition (en ligne), Presses universitaires de Provence, 2006, P. 150.

⁵⁷¹ Lorenzo MECCHI « Du BIT à la politique sociale européenne : les origines d'un modèle », Dans *Le Mouvement Social*, vol. 3, n° 244, 2013, P. 25.

⁵⁷² Recommandation n°71, sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944, remplacée par la recommandation

n°205 sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017.

⁵⁷³ Lorenzo MECCHI « Du BIT à la politique sociale européenne : les origines d'un modèle », op. cit., P. 25

travailleurs⁵⁷⁴, illustrant la volonté des États membres de soutenir socialement les salariés face aux aléas économiques⁵⁷⁵. La reconversion des travailleurs a accompagné la rationalisation de la production, notamment lors de la crise des années 1970, marquée par l'industrialisation, l'émergence de nouvelles technologies et la restructuration des activités minières.

La baisse de la production et la multiplication des licenciements ont poussé la CECA à renforcer ses efforts pour accompagner la reconversion des travailleurs du charbon et de l'acier⁵⁷⁶. Confrontée à une crise majeure, la CECA a dû repenser son action pour continuer à jouer un rôle utile en Europe, ce qui a abouti à la mise en place de dispositifs de reconversion collective.

À partir des années 1980, une nouvelle politique d'aide a vu le jour, plus ambitieuse que les précédentes. Trois axes principaux ont été développés : des préretraites avec un complément financier de 3 000 écus pour une période supplémentaire de dix-huit mois⁵⁷⁷ ; des aides au reclassement, avec une allocation supplémentaire de 2 000 écus⁵⁷⁸ ; et enfin, des mesures de soutien à la reconversion économique pour les personnes sans emploi. Cette politique a posé les bases d'une indemnisation en cas de licenciement pour motif économique.

L'action de la CECA a ainsi contribué à introduire dans le droit français des principes aujourd'hui fondamentaux, comme l'obligation de sauvegarde de l'emploi, le reclassement et la formation des salariés licenciés. Même si la CECA n'utilisait pas explicitement les termes de « licenciement économique » ou de « réparation », elle cherchait à protéger et soutenir les travailleurs victimes des crises sectorielles.

Cette politique d'aide a ensuite été reprise par la Communauté européenne, dont l'action vise à faciliter l'adaptation aux mutations industrielles, notamment à travers la formation et la reconversion professionnelle, et à améliorer l'accès au marché du travail. Toutefois, le bénéfice de ces aides restait conditionné au respect de critères précis

⁵⁷⁴ Jean DEGIMBE, La politique sociale européenne. Du traité de Rome au traité d' Amsterdam, op. cit., P. 55.

⁵⁷⁵ Ibid

⁵⁷⁶ Françoise BERGER, « Régions, États et Communauté européenne face aux crises industrielles. Exemple comparé français et allemand dans le secteur sidérurgique », op. cit. P. 141

⁵⁷⁷ Jean DEGIMBE, op. cit., P. 54.

⁵⁷⁸ Ibid

B : L'exigences strictes d'accès à l'aide

La CECA a su apaiser les inquiétudes qui avaient émergé lors de sa création, notamment celles exprimées par les syndicats qui craignaient une remise en cause de la sécurité de l'emploi et de la formation professionnelle⁵⁷⁹. L'objectif affiché de la CECA était de favoriser la paix entre les États européens tout en assurant la protection des travailleurs. Toutefois, l'accès aux aides mises en place pour atteindre ces buts était soumis à des conditions strictes. Deux principaux critères encadraient l'attribution de ces aides : la difficulté de réemploi des salariés et la participation financière des États membres.

Pour qu'un travailleur puisse bénéficier du soutien de la CECA, il fallait que les actions ou initiatives de la Communauté entraînent « *une réduction particulièrement marquée de la demande de main-d'œuvre dans les industries minières telles que le charbon et l'acier* ». Autrement dit, ces interventions devaient aboutir à une réelle difficulté de réinsertion professionnelle pour les salariés touchés par le chômage⁵⁸⁰. Le traité constitutif de la CECA visait à traiter deux problématiques principales. D'une part, il s'agissait de prendre en considération les effets défavorables des restructurations industrielles qui se profilaient avec l'émergence du marché commun⁵⁸¹. Pour que l'aide soit accordée, il était nécessaire de démontrer que ces changements avaient des répercussions tangibles ou évidentes sur l'emploi, et que la création de la Communauté avait effectivement influencé la situation des travailleurs.

D'autre part, l'article 56 du traité prévoyait que l'aide pouvait également être octroyée dans le cas spécifique où une diminution des effectifs résultait de l'introduction de nouvelles technologies. Dans ce contexte, il était impératif de prouver que les transformations techniques avaient réellement eu un impact sur l'emploi⁵⁸². En conséquence, le soutien social de la CECA n'était pas automatique : il était exceptionnel et soumis à des conditions strictes, telles que définies par l'article 56 du traité. En outre, il convient de souligner que les États membres conservaient un rôle important à jouer dans la gestion de ces situations.

⁵⁷⁹ Françoise BERGER, « La CECA, comme lieu de mémoire européen », in Sylvain SCHIRMANN, *Guerre et paix. Une destinée européenne ?* Peter Lang, 2016, P. 9.

⁵⁸⁰ Article 56 du Traité de la CECA.

⁵⁸¹ Jean DEGIMBE, *La politique sociale européenne. Du traité de Rome au traité d' Amsterdam*, précité, P. 51.

⁵⁸² Claude BLUMANN, « Communauté européenne du charbon et de l'acier », *op. cit.*, P. 90-93.

Lorsqu'un État voyait ses travailleurs confrontés à des difficultés liées au chômage ou à des crises économiques, il avait la possibilité de solliciter l'intervention de la CECA⁵⁸³. Dans une telle situation, le pays concerné devait en principe apporter une contribution financière équivalente à l'aide qu'il demandait. Autrement dit, il était exigé que l'État prenne d'abord l'initiative d'aider ses propres travailleurs en leur versant au moins la même somme que celle sollicitée auprès de la Communauté, avant de pouvoir bénéficier du soutien de la CECA.

Cependant, des exceptions à cette règle étaient prévues. Il arrivait que, dans des cas particuliers, un État ne puisse pas participer financièrement à l'aide. Dans ce cas, il pouvait être dispensé de cette obligation, à condition que le Conseil donne son accord à la majorité des deux tiers⁵⁸⁴. Ce dispositif a été appliqué pour la première fois en 1954, lorsque la Haute Autorité a accordé une aide importante, sans contrepartie, pour financer les frais de déplacement des mineurs en France⁵⁸⁵. Ces mesures répondaient aux dispositions transitoires prévues par le traité.

De manière générale, l'aide sociale de la CECA était encadrée par des règles précises et préétablies. Il s'agissait d'aides non remboursables, destinées à couvrir les indemnités versées aux travailleurs remplacés. En outre, la CECA pouvait accorder des allocations pour couvrir les frais de réinstallation ou financer la formation professionnelle des salariés amenés à changer d'emploi⁵⁸⁶. Il convient de souligner que ces soutiens n'étaient pas systématiques : ils étaient attribués de façon ciblée et uniquement pour répondre à des besoins spécifiques identifiés par la CECA.

Conclusion de la deuxième partie :

En somme, les conditions de travail dans les mines demeurent un enjeu majeur pour la santé physique et mentale des ouvriers, malgré l'existence de cadres juridiques tels que le Code du travail et certaines dispositions de prévoyance sociale. Les risques professionnels persistent, révélant les limites d'une législation encore inadaptée aux réalités spécifiques du secteur minier. La première convention collective minière reste imparfaite, et la protection des droits des travailleurs n'accorde pas encore à la personne humaine la place centrale qu'elle mérite. Le concept de travail décent dans les mines reste à définir et à concrétiser, ce qui impose la nécessité d'une évolution législative et institutionnelle. Il est donc essentiel que les travailleurs

⁵⁸³ Ibid

⁵⁸⁴ Ibid.

⁵⁸⁵ Conseil général des mines, Annales des mines, Mines Paris tech., Paris, 1955, P. 5.

⁵⁸⁶ Article 56-C du Traité de Paris instituant la CECA.

et les législateurs prennent en compte les besoins en matière de santé et de sécurité, tout en mettant en place des mécanismes efficaces de gestion des conflits, notamment avec les communautés locales. Sur le plan régional, l'intervention d'instances telles que la Cour Africaine des droits de l'homme pourrait renforcer la prise en compte des droits humains, face à la faiblesse des législations nationales. L'histoire du secteur minier en Europe, notamment à travers l'action de la CECA, montre l'importance d'une régulation communautaire et de l'harmonisation des règles pour garantir la sécurité, la santé et la protection sociale des travailleurs. Les mesures adoptées ont permis de pallier les insuffisances des législations nationales et de servir de modèle pour d'autres pays, dont la France, en matière de droit du travail et de sécurité sociale. Cette expérience démontre qu'il est parfois indispensable de s'inspirer de modèles étrangers ou de recourir à une coopération régionale pour répondre efficacement à des problématiques spécifiques.

Ainsi, il serait particulièrement judicieux pour la Côte d'Ivoire de s'inspirer du modèle québécois et français, tant dans l'élaboration de son code minier que dans la réforme de son code du travail. L'adoption de bonnes pratiques et de standards internationaux, adaptés au contexte ivoirien, permettrait d'améliorer significativement la protection des mineurs, de renforcer la prévention des risques professionnels et de garantir un véritable respect des droits humains dans le secteur minier. C'est à cette condition que les travailleurs du secteur minier pourront bénéficier d'une protection suffisante.

CONCLUSION GENERALE

En Côte d'Ivoire, la législation du travail exige des entreprises minières qu'elles adaptent les conditions de travail aux caractéristiques humaines, en tenant compte des différents types d'exploitation. Cependant, le cadre légal actuel ne précise pas concrètement ce que recouvre cette adaptation pour chaque secteur. Pour répondre à ce manque, une convention collective sectorielle a été adoptée en mai 2023 afin d'encadrer plus strictement le travail dans les mines. Bien que cette convention marque une avancée, elle laisse la responsabilité de la prévention des risques au Code du travail, sans prévoir de mesures spécifiques dédiées à la santé et à la sécurité des travailleurs miniers. Dans les faits, chaque employeur doit interpréter et adapter les règles générales à la réalité de son activité, ce qui limite l'efficacité des protections instaurées. La convention collective renvoie explicitement, notamment à partir de son article 91, au respect des règles et règlements en vigueur, mais ces textes restent peu détaillés sur des aspects essentiels comme l'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives (ITIE). Pour garantir une protection adaptée aux risques spécifiques du secteur minier, il est indispensable que l'État clarifie les responsabilités des employeurs, en intégrant des exigences telles que l'évaluation rigoureuse des risques liés aux exploitations souterraines et à ciel ouvert, la création d'organes spécialisés pour la prévention des dangers miniers, ainsi que la définition de normes sur la qualité de l'air, la présence de liquides inflammables et les seuils admissibles de poussières, notamment de silice, sur la base d'études d'experts. Il est également nécessaire de mettre en place des examens médicaux obligatoires avant l'embauche et des formations spécifiques en santé et sécurité dans les mines. Ces mesures doivent concerner aussi bien le secteur artisanal que l'industrie minière formelle. Pour garantir leur efficacité, il est essentiel d'associer les communautés locales vivant à proximité des sites miniers à la gestion de ces exploitations. Cette implication permettrait de réduire les autorisations coutumières, souvent sources de conflits, et d'encourager la dénonciation des activités illégales d'orpailleurs, contribuant ainsi à la formalisation et à la légalisation des relations de travail. En matière de rémunération, certains systèmes prennent en compte la pénibilité des postes pour fixer les salaires, afin que les tâches les plus difficiles soient mieux rémunérées. En Côte d'Ivoire, la convention collective minière de 2023 fixe les salaires en fonction des catégories professionnelles, sans considération pour la pénibilité. L'évaluation de cette approche se fera avec le temps, en fonction des résultats observés après application. Au-delà des textes, la responsabilisation des employeurs demeure un enjeu important. La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est actuellement le principal levier pour encourager les bonnes pratiques. Toutefois, l'adoption d'une loi sur le devoir de vigilance permettrait de contraindre les

entreprises multinationales à respecter les droits des travailleurs et les droits humains. Il est aussi important que la justice s'appuie davantage sur les principes de RSE, présents dans la convention collective minière et le Code minier, pour renforcer la responsabilité des employeurs. Concernant la protection sociale, des dispositions spécifiques existent pour certains aspects du travail dans les mines. Alors que ces particularités commencent à émerger avec la convention collective de 2023, leur mise en œuvre effective et l'intégration du secteur informel dans le cadre légal restent des défis à relever. L'activité minière connaît une forte croissance en Côte d'Ivoire, ce qui rend indispensable l'existence d'une législation spécifique et adaptée pour encadrer ce secteur de façon efficace. Pour atteindre cet objectif, il est essentiel que la Côte d'Ivoire s'inspire du modèle français et québécois, notamment en matière de prévention des risques, de formation obligatoire, de fixation de seuils de risques, de responsabilisation des employeurs et de protection sociale. L'adoption de telles mesures permettra d'assurer une meilleure protection des travailleurs, d'améliorer la sécurité sur les sites miniers et de favoriser une gestion plus responsable et durable du secteur. Il devient donc nécessaire de définir clairement le concept de protection, ses objectifs et ses modalités d'application dans les mines. Au Québec, la réglementation s'adapte aux différentes activités des entreprises minières selon que les travailleurs soient syndiqués ou non. Pour les salariés syndiqués, les règles spécifiques de la convention collective s'appliquent uniquement aux membres de l'unité syndicale accréditée, alors qu'en France, la convention collective sectorielle bénéficie à l'ensemble des salariés du secteur. En dehors de la convention, la santé et la sécurité au travail dans les mines sont encadrées par un règlement spécifique. De plus, des examens médicaux et des formations obligatoires précèdent toute activité minière. En cas d'accidents ou de maladies professionnelles, les employeurs sont soumis à des sanctions strictes, particulièrement dans ce secteur à haut risque. Il serait nécessaire que la Côte d'Ivoire inspire de ces deux pays pour mieux protéger les travailleurs du secteur minier.

BIBLIOGRAPHIE

BREFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

I- OUVRAGE GENERAUX

Kouamé Hervé ABISSA, *Droit du travail*, ABC, Abidjan, 2019.

Philippe AUVERGNON (dir.), *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne*, l'Harmattan, 2014.

Félicien CHALLAYE, *Un livre noir du colonialisme « souvenir sur la colonisation »*, 1935, réédité par les nuits rouges, préface Michel DREYFUS, 1998.

Philippe CHALMEN, Yves JEGOUREL, *Les marchés mondiaux, les illusions perdues*, *Économica*, Paris, 2019.

II- OUVRAGES SPECIAUX

Mariatou KONE, *Droits délégués d'accès à la terre et aux ressources naturelles dans le Centre-Ouest de la Côte d'Ivoire : Bodiba (Oumé) et Zhia (Gboguhé)*, éd. GRET, 2003.

Thierry LAURIOL, Emilie RAYNAUD, *Le droit pétrolier et minier en Afrique*, LGDJ, 2016.

Séni Mahamadou OUEDRAOGO, *Droit des mines Burkinabè*, 1re éd. IRISCONCEPT, 2015, Ouaga.

Patrick ROBITAILLE, *Les Diamants en Sierra Leone, de la mine à la mort, dossier produit et réalisé comme exigence pol 4131-Tiers monde : économie et politique présenté à Mme Campbell*, GRAMA, Université Montréal, 2004.

III- DICTIONNAIRES

Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement, *Les méthodes d'exploitation souterraine*, Provence-Alpes-Côte d'Azur, 2010 (modifié le 28 janvier 2011).

IV- RAPPORTS

UNION EUROPEENNE, *50 ans de recherche « charbon » de la CECA : 1952-2002*, Communauté Européenne, Luxembourg, vol. 1, 2002.

Pierre-Yves Le MEUR, Thierry MENNESSON, *Le cadre politico-juridique minier en Nouvelle-Calédonie, Mise en perspective historique*, Programme « Gouvernance minière document de travail n°03/11, Mars 2011, 35 p.

Christian FRANCK et al., *Évaluation des aléas miniers*, INERIS, 2018.

ISO 45003, *Occupational health and safety management, psychological health and safety at work*, Guidelines for managing psychosocial risks, 2021.

V- ARTICLES

Aline AKA LAMARCHE, « L'accès à la terre en Côte d'Ivoire : diversité et variabilité des pluralismes », *La Revue des droits de l'homme. Revue du Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux*, n°16, 2019, 26 p.

Francis AKINDES, « Inégalités sociales et régulation politique en Côte d'Ivoire: La paupérisation en Côte d'Ivoire est-elle réversible ? », *Politique africaine*, vol. 78, n°2, 2000, pp. 126-141

Thomas AMOSSE, Jean-Michel DENIS, « Discrimination syndicale et formes d'antisyndicalisme dans le monde », Dans *Travail et Emploi*, 2016, n°146, pp. 5-16. 505

Thierry AMOUGOU, « La problématique du « déficit de développement réel » en Afrique subsaharienne », in *Recherches internationales*, n° 121, juillet-septembre 2021, pp. 15-39.

Philippe AUVERGNON, Ousmane SIDIBE, « Capacités d'intervention et compétences en droit du travail des ministères en charge du travail dans les États membres de l'UEMOA », *Rapport de recherche*, BIT, 2014, 58 p.

Gilles DEDESSUS-LE-MOUSTIER, « La prévention des risques professionnels : enjeux et perspectives », *Revue Juridique de l'Ouest*, n°3, 2004, pp. 321-327.

Isabelle GREIG, « Le Sénégal Oriental à l'aube du développement minier », *EchoGéo*, n°8, 2009, 13 p.

Pierre JACQUEMOT, « Chefferies et décentralisation au Ghana », *Afrique contemporaine*, vol. 1, n°221, 2007, pp. 55-74.

Bernard QUILLON, « Les conditions d'existence des familles. Comparaison des revenus et des besoins familiaux suivant le nombre d'enfants », *Population* 1^{re} année, n°4, 1946, pp. 683-684.

Joël RUET, « Un facteur déterminant de la géopolitique des matières premières : la stratégie industrielle de la Chine », dans *Annales des mines-responsabilité et environnement*, vol. 2, n°82, 2016, p. 6.

Papa Oumar SAKHO, « Quelle justice pour la démocratie en Afrique ? », in *Pouvoirs*, vol.129, n°2, 2009, pp. 57-64.

Omar THIAM, « Le secteur informel en Afrique de l'Ouest : enjeux et perspectives », in *Management & sciences sociales, La responsabilité sociétale des écoles de management en France*, n°25, juillet- décembre 2018, pp.118-129.

Idrissa Soïba TRAORE, Thibaut LAUWERIER, « Les écoliers sur les sites d'orpaillage au Mali : une des niches de la déperdition scolaire », in *Mondes en développement*, vol. 3, n° 191, 2020, pp. 137-151.

Gnamien YAO, « Ressources minérales, décentralisation et paix en Côte d'Ivoire : vers une nécessaire répartition équitable des revenus miniers », *Pangea, Pangea infos*, n°41-42, 2004, pp.3-15.

Franck YEO, « Mines : La Côte d'Ivoire entend produire 55 tonnes d'or en 2024 », *Économie*, 13-05-25.

VI. THESE ET MEMOIRE

Véronique DAUBAS-LETOURNEUX, *Connaissance des accidents du travail et parcours* 440 p.

Sylvain GOIX, *Origine et impact des pollutions liées aux activités minières sur l'environnement (eau-sol-atmosphère) et la santé, cas d'Oruro (Bolivie)*, th., Université de Toulouse III, 23 avril 2012, 319 p.

Valentine HELARDOT, *Santé ou travail ? Les expériences sociales de la santé et de la précarisation du travail*, th., Université de Toulouse II-Le Mirail, 2 décembre 2005, 985 p.

Lucie JUBERT, *L'organisation du travail et la prévention des risques professionnels*, th. Université de Nanterre - Paris X, 2019, 659 p.

Frédéric JUGLARET, *Indicateurs et tableaux de bord pour la prévention des risques en santé-sécurité au travail, Gestion et management*, th. École Nationale Supérieure des Mines de Paris, 2012, 177 p.

Assata KONE-SILUÉ, *Précarité et droit social Ivoirien*, th. 13 décembre 2011, Université de Paris Ouest Nanterre la Défense, 482 p.

Assemien François Yao KOUADIO, *Le développement d'une méthodologie pour une meilleure évaluation des impacts environnementaux de l'industrie extractive*, th. Science de la terre, Université de Montpellier et Université Félix Houphouët-Boigny Abidjan, Côte d'Ivoire), 2018, 261 p. 502

David Koffi KOUAKOU, *Le dialogue social en Côte d'Ivoire*, Th. Université de Bordeaux, 2020, 473 p.

Azowa Gilles KRAGBÉ, *Les politiques de gestion de l'environnement à l'aune du droit traditionnel africain : cas des peuples des régions forestières de la Côte d'Ivoire*, th., Université Abobo-Adjamé, Côte d'Ivoire, 17 février 2011, 416 p.

Isidore Léopold MIENDJIEM, *L'Égalité et discriminations en droit Camerounais du travail*, th., Université de Yaoundé II, Mars 1997, 435 p

Nanga SILUÉ, *L'égalité entre l'homme et la femme en Afrique noire francophone*, Université de Paris X-Nanterre ,10 avril 2008, 636 p.

Jean-Marie TCHAKOUA, *Dignité et droits fondamentaux des salariés*, th., Université de Yaoundé, 466 p.

Marcelo Dias VARELLA, *Égalité Nord-Sud et la construction juridique du « Développement durable » dans le Droit International, Tome I*, th., Université de Paris I Panthéon- Sorbonne 17Juin 2002, 629 p.

Aya YAO, *Le travail de l'enfant en Afrique de l'Ouest : le cas de la Côte d'Ivoire*, Droit, Université de Nanterre-Paris X, 2021, 350 p.

Jonas ZADI, *La question de la bonne gouvernance et des réalités sociopolitiques en Afrique :le cas de la Côte d'Ivoire*, Droit, Université Paris-Est, 2013, 414 p.

VII. TEXTES LEGAUX NATIONAUX

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, **JORF, 16 décembre 1952.**

Loi n°81-640 du 31 juillet 1981, constituant le Code pénal, **JORCI n°1, 4 janvier 1982** **abrogée par la Loi n° 2019-574** portant Code pénal de la Côte d'Ivoire, **JORCI n°9 spécial, 10 juillet 2019.** **J.O.R.C.I, n°10 du 07 mars 1996.**

Décret n°96-209 du 07 mars 1996 relatif aux obligations des employeurs, **J.O.R.C.I du 9 mai 1996.**

Décret n°2007-901/PRES/PM/MCE/MS/MTSS du 31 décembre 2007 portant réglementation de la sécurité et de la santé au travail dans les mines et carrières (Burkina Faso), **JO n°04 du 24 janvier 2008. 519**

Décret n°2013-554 du 5 août 2013 portant établissement de la liste des maladies professionnelles, **J.O.R.C.I n° 44 du 31 octobre 2013.**

Décret n° 2014-397 du 25 juin 2014 déterminant les modalités d'application de la Loi n° 2014-138 du 24 mars 2014 portant Code minier, **J.O.R.C.I du 14 août 2014.**

Arrêté n°009 MEMASS/CAB du 19 Janvier 2012 révisant l'arrêté N°2250 du Mars 2005 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants de moins de dix-huit ans, **J.O.R.C.I, n°06 du 04 Juillet 2012.**

Arrêté interministériel n°2013-0256/MEA/MATDAT-SG du 29 janvier 2013 fixant les modalités de la consultation publique en matière d'EIES au Mali, www.afrique.com.

VIII. TEXTES LEGAUX ETRANGERS

Loi du 21 avril 1810 sur les mines, minières et carrières,
<https://www.minesales.fr/sites/default/files/media/202010/la%20du%20loi%2021%20avril%201810.pdf>

Loi du 19 mai 1874 sur le travail des enfants et des filles mineures employés dans l'industrie, Bulletin de l'Assemblée nationale, XII, B. CCIV, n°3094, JORF du 10 juin 1873.

Loi du 8 juillet 1890 portant sur les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs, JORF du 9 juillet 1890.

Loi du 12 mars 1910 sur les délégués mineurs, JORF du 15 mars 1910. **Ordonnance n°45-2250 du 4 octobre 1945 portant organisations de la sécurité sociale**, JORF du 7 octobre 1945.

Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, JORF du 13 mars 2007.

Loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009, JORF du 28 décembre 2008.

Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, JORF du 24 juillet 2011.

Arrêté du 4 novembre 2013 relatif au contrôle de l'exposition aux poussières alvéolaires dans les mines et carrières, JORF du 14 décembre 1993.

Arrêté du 11 juin 2019 fixant la liste complémentaire des travaux dangereux dans les mines et carrières pour lesquels il est établi par écrit un plan de prévention, JORF du 13 juin 2019.

IX.JURISPRUDENCES

C.S. C.I, formation plénière et solennelle, 4 avril 1989, affaire Omaïs c/ Tallal, in Revue ivoirienne de Droit Économique et Comptable (RIDEC), n° 7, juillet 1989. 532

CS Soc., arrêt n° 93 du 17 février 2000, inédit. **CA de Bouaké**, arrêt n° 60 du 12 avril 2000, inédit. (SCPA ADJE - ASSI METAN), Actualités Juridiques n°72/2011, P. 291.

CA d'Abidjan, 1^{re} Ch. Soc., arrêt n°173 du 09 février 2012, Juris-social mars 2013, n°147, 13^e année.

CA, Daloa, ch. Soc., arrêt n°16 du 22/02/2012, inédit.

CA, Abidjan, 3^e ch. Soc., arrêt n° 237 du 16 février 2012, Juris-Social, avril 2013, n°148, 13^e année.

CS, Abidjan, arrêt n° 380 du 24 mai 2012, le Juris-Social, août 2013, n°151, 13^e année. 2013.

CS, Soc., arrêt n° 547 du 19 juillet 2012, CNDJ, le juris-social, juil. 2013, n° 150, 13^e année, p.6.

Collectif des anciens travailleurs de la Semico Tabakoto c/ République du Mali requête n°090/2018 arrêt sur la compétence et la recevabilité, 27 novembre 2020.

CS, 21 décembre 2017, 749, Côte d'Ivoire, Juriscaf, 21-04-2021.534

Affaire Confédération syndicale des travailleurs du Mali c/ République du Mali. Req. N°003/2017 arrêt du 25 juin 2021.

C.S. du Sénégal, Ch. Adm., Ord. De référé administratif n°16 du 09/06/2022.

Affaire Mamadou Dabo et autres c/ République du Mali, Req. N° 027/2017, arrêt,

X. WEBOGRAPHIE

https://www.gouv.ci/_actualite- article.php?recordID=3041&d=2

<https://www.rfi.fr/fr/afrique/20160312-cote-ivoire-parie-or-mine-minerai>.

¹ www.cnitie.ci. Consulté le 25 mai 2025 à 21 h 35.

Déclaration de politique foncière rurale de la Côte d'Ivoire. janvier 2017.

<http://www.agriculture.gouv.ci/> consulté 25 mai 2025 à 20h 38 .

¹ <http://www.gouv.ci/ministere-une.php?recordID=10> consulté le 25 mai 2025 à 20h 45

¹ <http://www.environnement.gouv.ci/> Consulté le 25 mai 2025 à 20 h 55

¹ <http://www.eauxetforets.gouv.ci/> Consulté le 25 mai 2025 à 20 h 57

¹ <http://www.finances.gouv.ci/> Consulté le 25 mai 2025 à 21 h 05

¹ <http://www.plan.gouv.ci/>? Consulté le 25 mai 2025 à 21 h 10

¹ www.habg.ci/ Consulté le 25 mai 2025 à 21 h 15. ¹ Actualités - Groupement professionnel des miniers de Côte d'Ivoire, tire sur le site , <http://chambremines.org/biog-details/63,consulte> 18 mai 2025 19H 45

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000888628>.

<https://news.abidjan.net/articles/415530/bondoukou-mine-de-taurian-les-travailleurs-exigentune-hausse-de-salaire>. 529

XI- RAPPORTS, AVIS, ARTICLES DE PRESSE ET AUTRES

BRGM, GEODORIS, INERIS, MEDAD, l'Élaboration des plans de prévention des risques miniers, guide méthodologique, volet technique relatif à l'évaluation de l'aléa « pollution des sols et des eaux. Rapport Final BRGM/ RP-55143-FR, mars 2008, 109 p.

Conseil de sécurité des Nations Unies, Rapport final du Groupe d'experts sur la Côte d'Ivoire établi en application du paragraphe 27 de la résolution 2153 (2014) du Conseil de sécurité, 13 avril 2015, p. 3.

Coopération Allemande (GIZ), « Analyse du secteur minier en Côte d'Ivoire par rapport aux Recommandations de la vision du régime minier de l'Afrique (VMA) », 80 p.

Ibrahima COULIBALY, « Discrimination positive dans les industries minières et développement communautaire », par *Grow Policy forum* 28-29 septembre 2017, Ministère de l'industrie et des mines, Abidjan, 2017, 17 p.

Joseph GASTON, « Exploitation indigène de l'or en Côte d'Ivoire », In *Bulletins et Mémoires de la Société d'anthropologie de Paris*, VI^e Série, Tome 4 fascicule 3-4, 1913, Pp. 372-375.

Marie GROSMAN, André PICOT, *Risques liés à l'exposition prénatale et postnatale au mercure*, contribution à l'appel du Luxembourg lancé le 10 novembre 2007, juin 2008, 9 p.

Industrial Global Union, Comment utiliser la convention 176 sur la sécurité et la santé dans les mines, Geneva, 2017, p. 26.

Institut National de la statistique, Statistiques de l'INS en 2008, Le travail des enfants en Côte d'Ivoire, août 2010, p. 50.

OMS, Prévenir la maladie grâce à un environnement sain. L'exposition au mercure et ses conséquences sanitaires chez les membres de la communauté de l'extraction minière artisanale et à petite échelle de l'or (ASGM), Organisation mondiale de la Santé, Genève, Suisse, 2013, p. 1.

Modibo TRAORE, Youssouf SISSOKO, Les institutions du marché du travail face aux défis du développement : le cas du Mali, Unités de recherches et analyses sur l'emploi, Département de l'analyse économique et des marchés du travail, BIT, Genève, 2010, 85 p.

Vision du Régime Minier de l'Afrique : "Exploitation équitable et optimale des ressources minières en vue d'une large croissance durable et d'un développement socio-économique, AU/EXP/ CAMRMRD/2(I).

Rapport du groupe d'études international sur les régimes miniers de l'Afrique Commission économique pour l'Afrique, Addis-Abeba, Éthiopie, 1er tirage novembre 2011, 251 P.

Plateforme RSE, Vers une responsabilité territoriale des entreprises, France stratégie, juillet

XII. COLLOQUES

Niagalé BAGAYOKO, Fahiraman Rodrigue KONE, « Les mécanismes traditionnels de gestion des conflits en Afrique subsaharienne », *Rapport de recherche n°2*, Chaire RaoulDandurand, bibliothèque et archives nationales du Québec, juin 2017, p. 11.

MARIATOU KONE, *Droits délégués d'accès à la terre et aux ressources naturelles dans le Centre-Ouest de la Côte d'Ivoire : Bodiba (Oumé) et Zhia (Gboguhé)*, Groupe de recherche et D'échanges technologiques, coll. Foncier et ressources renouvelables, Paris, France, 2003.

Jean Michel OUATTARA, « Mine de Taurian, les travailleurs exigent une hausse de salaire, à Bondoukou », *Économie*, Publié le mercredi 2 novembre 2011, Nord-Sud Bondoukou,

VII- CONVENTIONS

Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples du 28 juin 1981.

Convention collective interprofessionnelle du 19 /07/1977, voir annuaire officiel du Ministère de l'Emploi, de la fonction publique et de la prévoyance sociale de la République de Côte d'Ivoire, 2e éd., 1998, voir www.droitafrique.com.

Convention n°4 l'OIT créée en 1919 de portant le travail de nuit des femmes ; www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards.
www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p

BIT, Recueil de conventions et recommandations internationales du travail / Bureau international du Travail, Genève : BIT, 2015, ISBN 978-92-2-227590-8 (imprimé), ISBN 978-92-2-227591-5 (web pdf).

TABLE DES MATIERES

AVERTISSEMENT	i
DEDICACE	ii
REMERCIEMENTS	iii
LISTE DES PRINCIPALES ABREVIATIONS	iv
SOMMAIRE	vii
INTRODUCTION.....	2
PREMIERE PARTIE : UN CADDRE JURIDIQUE DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS MINIERES INSSUFFISSAMMENT CONSACRE.....	11
CHAPITRE I : LES LACUNES NORMATIVES FAVORISANT LA PERSISTANCE DES RISQUES MINIERES	13
SECTION 1 : DES NORMES INADAPTE DE LA PRESERVATION DANS LES MINES	14
PARAGRAPHE 1 : L'APPLICATION CONSTANTE DES MEMES MESURES DE PREVENTION DANS LES MINES AUSSI QUE DANS LES AUTRES SECTEURS.....	15
A : Manque de précision des mesures préventives dans les mines	15
B : Une mauvaise application du droit commun de la prévention des risques détectés	23
PARAGRAPHE 2 : LES EFFORTS INSUFFISANTS DE PREVENTION DES RISQUES LIES A L'ENDROIT DU TRAVAIL	27
A : Les risques liés à l'environnement de travail dans les mines mal pris en compte	28
B : Le contrôle des mesures de prévention spécifiques dans les mines présentant des limites.	33
SECTION 2 : INADEQUATION DES MECANISMES DE REPARATION	37
PARAGRAPHE 1 : LES OBSTACLES A L'APPLICATION DES NORMES GENERALES DE REPARATION	38
A- Les difficultés liées aux conditions générales de réparation	38
B- Une reconnaissance restreinte du préjudice futur.	43

PARAGRAPHE 2 : LE REGIME DE REPARATION DU CODE MINIER HORS DU CHAMP DU DROIT DUTRAVAIL.....	45
A- Une réparation incombant au titulaire d'un titre minier.....	45
B- De l'exemption du sous-traitant.....	47
CHAPITRE II : L'ENCADREMENT DE LA RELATION DE TRAVAIL COMPROMIS...	49
SECTION 1 : LES NORMES DE RSEM RIMEES A L'ECONOMIE	49
PARAGRAPHE 1 : L'ABSENCE DE PROTECTION DE L'EMPLOI PAR LES NORMES DE RSEM.....	50
A. La réception du concept de la responsabilité sociale des entreprises minières (RSEM) lors de l'accès initial à l'emploi	50
B. La mise en œuvre décevante des normes de RSEM	54
PARAGRAPHE2. PARADOXE : QUETE DE CROISSANCE ECONOMIQUE ET OUBLI DES TRAVAILLEURS	56
A. Lutte contre la « malédiction des ressources » : un objectif éloigné des préoccupations des travailleurs	57
B. L'impact des normes de bonne gouvernance sur le secteur minier	60
SECTION 2 : L'INADEQUATION DU CADRE LEGAL FACE A LA REALITE DU SECTEUR ARTISANAL	62
Paragraphe 1 : Les obstacles à l'encadrement des relations de travail dans l'orpaillage illégal.....	63
A- Uniformité juridique et essor du secteur informel	64
B- L'assimilation des travailleurs : reflet d'une méconnaissance du secteur artisanal ..	67
PARAGRAPHE 2 : LES LIMITES DES PROTECTIONS LEGALES POUR LES GROUPES VULNERABLES	71
A- La protection limitée du travail des enfants dans le secteur minier	71
B. Les obstacles à la liberté de travail des femmes dans l'artisanat minier.....	73

DEUXIEME PARTIE : DEUXIEME PARTIE : LES AMELIORATIONS NORMATIVES INDISPENSABLES A LA MISE EN OEUVRE DE LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS MINIERs	76
CHAPITRE I : CHAPITRE I : L'ADAPTATION DU CADRE JURIDIQUE DU TRAVAIL AUX CONTRAINTE DU SECTEUR MINIER.....	78
SECTION 1 : LES APPROCHES D'EXPLOITATION MINIERE	78
PARAGRAPHE 1 : L'INTEGRATION DES COUTUMES LOCALES DANS LA REGLEMENTATION	79
A : La convergence nécessaire entre cadre juridique minier et traditions communautaires	79
B- L'intégration des méthodes de résolution des conflits propres aux communautés locales dans les mines.....	82
PARAGRAPHE 2 : LA LIMITATION DU TRAVAIL INFORMEL	84
A- L'élaboration de normes adaptées à l'exploitation minière artisanale.....	85
B- Le renforcement des conditions de travail.....	87
SECTION 2 : L'APPLICATION DES DROITS DE L'HOMME AU TRAVAIL MINIER	90
PARAGRAPHE 1 : L'EXIGENCE D'UN TRAVAIL DECENT	90
A : Approche du travail décent	91
B. La quête du travail décent dans les mines	94
PARAGRAPHE 2 : UNE EVOLUTION DU ROLE DE LA COUR AFRICAINE DES DROITS DE L'HOMME	98
A : La mission de la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples	98
B. L'impératif d'une priorité accordée aux droits des travailleurs par la Cour africaine	100
CHAPITRE II : CHAPITRE II : UNE NECESSAIRE REPRODUCTION DE CERTAINES NORMES MINIERES ETRANGERES POUR LE RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS MINIERs EN COTE D'IVOIRE.....	103
SECTION 1 LA GESTION DES DANGERS PROFESSIONNELS SPECIFIQUES AUX MINES	103

PARAGRAPHE 1 : L'OBLIGATION D'UNE APTITUDE POUR L'EXERCICE DES ACTIVITES A RISQUES DANS LES MINES.....	103
A- L'obligation d'évaluer la capacité du travailleur comme condition d'exercice dans les mines	104
B- La nécessité d'une habilitation pour exercer une activité minière.....	106
PARAGRAPHE 2 : LA SUPPRESSION DES RISQUES INHERENTS A L'EXPLOITATION MINIERE	110
A- L'application rigoureuse des mesures de prévention propres aux mines.....	111
B- L'interprétation rigoureuse des manquements à l'obligation de sécurité de l'employeur	116
SECTION 2 LE RISQUE COMME FONDEMENT DU DROIT DU TRAVAIL APPLIQUE AU SECTEUR MINIER EN FRANCE	118
A : La protection des travailleurs par la prévention des risques professionnel	119
B : La protection et la reconnaissance des travailleurs vulnérables dans les mines.	121
PARAGRAPHE 2 : LA CEGA, UN LEVIER DE PROTECTION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS MINIERES	123
A : La défense des travailleurs miniers contre les risques sociaux	123
B : L'exigences strictes d'accès à l'aide	127
Conclusion de la deuxième partie :	128
CONCLUSION GENERALE.....	130
BREFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	134

RESUME

Malgré l'essor du secteur minier en Côte d'Ivoire, les travailleurs restent fortement exposés à des risques professionnels, sociaux et environnementaux, que le droit du travail, le Code minier et la sécurité sociale encadrent mal.

Ce mémoire souligne l'insuffisance des règles de prévention, de réparation des accidents et de protection des groupes vulnérables, ainsi que les limites d'une responsabilité sociale des entreprises surtout tournée vers l'économie.

L'auteur recommande d'adapter le cadre juridique ivoirien aux réalités du travail minier (y compris artisanal et informel), de renforcer la prévention, le travail décent et l'implication des communautés locales, et de s'inspirer des modèles français et québécois en matière de santé-sécurité et d'obligation de sécurité de l'employeur.