

ISSN 2071 - 1964

**Revue interafricaine de littérature,
linguistique et philosophie**

Particip'Action

**Revue semestrielle. Volume 18 N°2 – Juillet 2026
Lomé – Togo**

Directeur de publication	: Pr Komla Messan NUBUKPO
Coordinateurs de rédaction	: Pr Kodjo AFAGLA : Dr Litinmé K. M. MOLLEY, M.C.
Secrétariat	: Dr Ebony Kpalambo AGBOH, M.C. : Dr Isidore K. E. GUELLY

COMITE SCIENTIFIQUE ET DE RELECTURE

Président : Pr Martin Dossou GBENOUGA (Togo)

Membres :

Pr Augustin AÏNAMON (Bénin), Pr Kofi ANYIDOHU (Ghana), Pr Zadi GREKOU (Côte d'Ivoire), Pr Akanni Mamoud IGUE, (Bénin), Pr Mamadou KANDJI (Sénégal), Pr Guy Ossito MIDIOHOUAN (Bénin), Pr Bernard NGANGA (Congo Brazzaville), Pr Norbert NIKIEMA (Burkina Faso), Pr Adjai Paulin OLOUKPONA-YINNON (Togo), Pr Issa TAKASSI (Togo), Pr Simon Agbéko AMEGBLEAME (Togo), Pr Marie-Laurence NGORAN-POAME (Côte d'Ivoire), Pr Ambroise C. MEDEGAN (Bénin), Pr Médard BADA (Bénin), Pr René Daniel AKENDENGUE (Gabon), Pr Konan AMANI (Côte d'Ivoire), Pr Léonard KOUSSOUHON (Bénin), Pr Sophie TANHOSOU-AKIBODE (Togo).

Relecture/Révision

- Pr Kazaro TASSOU
- Pr Ataféï PEWISSI
- Pr Komla Messan NUBUKPO

Contact : Revue ***Particip'Action***, Faculté des Lettres, Langues et Arts de l'Université de Lomé – Togo.

01BP 4317 Lomé – Togo

Tél. : 00228 90 25 70 00/99 47 14 14

<https://particip-action.com/> -- participaction1@gmail.com

Particip'Action © 2009 by Professor Komla M. Nubukpo is licensed under CC BY 4.0

Indexation SJIF 2026 : 5.095

ISSN 2071–1964

Tous droits réservés

LIGNE EDITORIALE DE *PARTICIP'ACTION*

Particip'Action est une revue scientifique. Les textes que nous acceptons en français, anglais, allemand ou en espagnol sont sélectionnés par le comité scientifique et de lecture en raison de leur originalité, des intérêts qu'ils présentent aux plans africain et international et de leur rigueur scientifique. Les articles que notre revue publie doivent respecter les normes éditoriales suivantes :

1.1 Soumission d'un article

La Revue *Particip'Action* reçoit les projets de publication par voie électronique. Ceci permet de réduire les coûts d'opération et d'accélérer le processus de réception, de traitement et de mise en ligne de la revue. Les articles doivent être soumis à l'adresse suivante (ou conjointement) : participaction1@gmail.com

1.2 L'originalité des articles

La revue publie des articles qui ne sont pas encore publiés ou diffusés. Le contenu des articles ne doit pas porter atteinte à la vie privée d'une personne physique ou morale. Nous encourageons une démarche éthique et le professionnalisme chez les auteurs.

1.3 Recommandations aux auteurs

L'auteur d'un article est tenu de présenter son texte dans un seul document et en respectant les critères suivants :

Titre de l'article (obligatoire)

Un titre qui indique clairement le sujet de l'article, n'excédant pas 25 mots.

Nom de l'auteur (obligatoire)

Le prénom et le nom de ou des auteurs (es)

Présentation de l'auteur (obligatoire en notes de bas de page)

Une courte présentation en note de bas de page des auteurs (es) ne devant pas dépasser 100 mots par auteur. On doit y retrouver obligatoirement le nom de l'auteur, le nom de l'institution d'origine, le statut professionnel et l'organisation dont il relève, et enfin, les adresses de courrier électronique du ou des auteurs. L'auteur peut aussi énumérer ses principaux champs de recherche et ses principales publications. La revue ne s'engage toutefois pas à diffuser tous ces éléments.

Résumé de l'article (obligatoire)

Un résumé de l'article ne doit pas dépasser 160 mots. Le résumé doit être à la fois en français et en anglais (police Times new roman, taille 12, interligne 1,15).

Mots clés (obligatoire)

Une liste de cinq mots clés maximum décrivant l'objet de l'article.

Corpus de l'article

-La structure d'un article, doit être conforme aux règles de rédaction scientifique, selon que l'article est une contribution théorique ou résulte d'une recherche de terrain.

-La structure d'un article scientifique en lettres et sciences humaines se présente comme suit :

- Pour un article qui est une contribution théorique et fondamentale :

Introduction (justification du sujet, problématique, hypothèses/objectifs scientifiques, approche), Développement articulé, Conclusion, Bibliographie.

- Pour un article qui résulte d'une recherche de terrain :

Titre,

Prénom et Nom de l'auteur,

Institution d'attache, adresse électronique (note de bas de page),

Résumé en français. Mots-clés, Abstract, Keywords,

Introduction, Méthodologie, Résultats et Discussion, Conclusion, Bibliographie.

Par exemple : Les articles conformes aux normes de présentation, doivent contenir les rubriques suivantes : introduction, problématique de l'étude, méthodologie adoptée, résultats de la recherche, perspectives pour recherche, conclusions, références bibliographiques.

Tout l'article ne doit dépasser 17 pages,

Police Times new roman, taille 12 et interligne 1,5 (maximum 30 000 mots). La revue *Particip'Action* permet l'usage de notes de bas de page pour ajouter des précisions au texte. Mais afin de ne pas alourdir la lecture et d'aller à l'essentiel, il est recommandé de **faire le moins possible usage des notes (10 notes de bas de page au maximum par article).**

- A l'exception de l'introduction, de la conclusion, de la bibliographie, les articulations d'un article doivent être titrées, et numérotées par des chiffres (**exemples : 1. ; 1.1.; 1.2; 2. ; 2.2. ; 2.2.1 ; 2.2.2. ; 3. ; etc.).**

Les passages cités sont présentés en romain et entre guillemets. Lorsque la phrase citant et la citation dépassent trois lignes, il faut aller à la ligne, pour présenter la citation (interligne 1) en romain et en retrait, en diminuant la taille de police d'un point. Insérer la pagination et ne pas insérer d'information autre que le numéro de page dans l'en-tête et éviter les pieds de page.

Les figures et les tableaux doivent être intégrés au texte et présentés avec des marges d'au moins six centimètres à droite et à gauche. Les caractères dans ces figures et tableaux doivent aussi être en Times 12. Figures et tableaux doivent avoir chacun(e) un titre.

Les citations dans le corps du texte doivent être indiquées par un retrait avec tabulation 1 cm et le texte mis en taille 11.

Les références de citations sont intégrées au texte citant, selon les cas, de la façon suivante :

- (Initiale (s) du Prénom ou des Prénoms de l'auteur. Nom de l'Auteur, année de publication, pages citées) ; - Initiale (s) du Prénom ou des Prénoms de l'auteur. Nom de l'Auteur (année de publication, pages citées). Exemples :

- En effet, le but poursuivi par **M. Ascher (1998, p. 223)**, est « d'élargir l'histoire des mathématiques de telle sorte qu'elle acquière une perspective multiculturelle et globale (...), d'accroître le domaine des mathématiques : alors qu'elle s'est pour l'essentiel occupée du groupe professionnel occidental que l'on appelle les mathématiciens (...) ».

- Pour dire plus amplement ce qu'est cette capacité de la société civile, qui dans son déploiement effectif, atteste qu'elle peut porter le développement et l'histoire, S. B. Diagne (1991, p. 2) écrit :

Qu'on ne s'y trompe pas : de toute manière, les populations ont toujours su opposer à la philosophie de l'encadrement et à son volontarisme leurs propres stratégies de contournements. Celles-là, par exemple, sont lisibles dans le dynamisme, ou à tout le moins, dans la créativité dont sait preuve ce que l'on désigne sous le nom de secteur informel et à qui il faudra donner l'appellation positive d'économie populaire.

- Le philosophe ivoirien a raison, dans une certaine mesure, de lire, dans ce choc déstabilisateur, le processus du sous-développement. Ainsi qu'il le dit :

le processus du sous-développement résultant de ce choc est vécu concrètement par les populations concernées comme une crise globale : crise socio-économique (exploitation brutale, chômage permanent, exode accéléré et douloureux), mais aussi crise socio-culturelle et de civilisation traduisant une impréparation sociohistorique et une inadéquation des cultures et des comportements humains aux formes de vie imposées par les technologies étrangères. (S. Diakité, 1985, p. 105).

Pour les articles de deux ou trois auteurs, noter les initiales des prénoms, les noms et suivis de l'année (J. Batee et D. Maate, 2004 ou K. Moote, A. Pooul et E. Polim, 2000). Pour les articles ou ouvrages collectifs de plus de trois auteurs noter les initiales des prénoms, le nom du premier auteur et la mention "et al" (F. Loom et al, 2003). Lorsque plusieurs références sont utilisées pour la même information, celles-ci doivent être mises en ordre chronologique (R. Gool, 1998 et M. Goti, 2006).

Les sources historiques, les références d'informations orales et les notes explicatives sont numérotées en série continue et présentées en bas de page.

Références bibliographiques (obligatoire)

Les divers éléments d'une référence bibliographique sont présentés comme suit : NOM et Prénom (s) de l'auteur, Année de publication, Zone titre, Lieu de publication, Zone Editeur, pages (p.) occupées par l'article dans la revue ou l'ouvrage collectif.

Dans la zone titre, le titre d'un article est présenté en romain et entre guillemets, celui d'un ouvrage, d'un mémoire ou d'une thèse, d'un rapport, d'une revue ou d'un journal est présenté en italique. Dans la zone Editeur, on indique la Maison d'édition (pour un ouvrage), le Nom et le numéro/volume de la revue (pour un article). Au cas où un ouvrage est une traduction et/ou une réédition, il faut préciser après le titre le nom du traducteur et/ou l'édition (ex : 2^{de} éd.).

Ne sont présentées dans les références bibliographiques que les références des documents cités. Les références bibliographiques sont présentées par ordre alphabétique des noms d'auteur. Il convient de prêter une attention particulière à la qualité de l'expression. Le Comité scientifique de la revue se réserve le droit de réviser les textes, de demander des modifications (mineures ou majeures) ou de rejeter l'article de manière définitive ou provisoire (si des corrections majeures doivent préalablement y être apportées). L'auteur est consulté préalablement à la diffusion de son article lorsque le Comité scientifique apporte des modifications. Si les corrections ne sont pas prises en compte par l'auteur, la direction de la revue *Particip'Action* se donne le droit de ne pas publier l'article.

AMIN Samir, 1996, *Les défis de la mondialisation*, Paris, Le Harmattan.

AUDARD Cathérine, 2009, *Qu'est-ce que le libéralisme ? Ethique, politique, société*, Paris, Gallimard.

BERGER Gaston, 1967, *L'homme moderne et son éducation*, Paris, PUF.

DIAGNE Souleymane Bachir, 2003, « Islam et philosophie. Leçons d'une rencontre », *Diogenes*, 202, p. 145-151.

DIAKITE Sidiki, 1985, *Violence technologique et développement. La question africaine du développement*, Paris, Le Harmattan.

NB1 : Chaque auteur dont l'article est retenu pour publication dans la revue *Particip'Action* participe aux frais d'édition à raison de **55.000** francs CFA (soit **84 euros** ou **110** dollars US) par article et par numéro. Il reçoit, à titre gratuit, un tiré-à-part.

NB2 : La quête philosophique centrale de la revue *Particip'Action* reste : **Fluidité identitaire et construction du changement : approches pluri-et/ou transdisciplinaires.**

Les auteurs qui souhaitent se faire publier dans nos colonnes sont priés d'avoir cette philosophie comme fil directeur de leur réflexion.

La Rédaction

SOMMAIRE

LITTÉRATURE

1. La dialectique de la négociation dans le théâtre du xvi^{ème} siècle : exemples d'*Horace* et *Cinna* de Pierre Corneille
Papa Samba NDIAYE 9
2. Du locus terrestre au locus céleste : géocritique du paradis dans la chanson éponyme d'Elvis inspiration divine
Vivien Timbo YRO 27
3. La coordination et le redoublement conjonctif de et, ou, ni, mais, car, donc, or : étude stylistique
Ndiangue FALL 51
4. Du mythe au film : une lecture mythocritique des figures posthumaines et de l'intelligence artificielle dans *ex machina*
Arthur Modeste ACHIE & Jean-Parfait Ogou YAPO.....67
5. Le roman existentialiste, *transtexte* du renouveau romanesque : analyse de *l'Etranger* d'Albert Camus et de *la Nausée* de Jean Paul Sartre
Ahmadou Bamba KA.....89
6. The Us-Cuba Relations under Trump: The Venezuelan “Lesson”
Mamadou Malal SY & Koffitsè Ekélékana Isidore GUELLY.....115
7. Linguistische analyse der ähnlichkeiten zwischen den diskursiven strategien von betriebswirtschaftlichen slogans und politischen slogans
Michaela BONGBA 133
8. Literatur im vorfeld der gewalt. Eine untersuchung im lichte von meine tochter geht mit einem „neger“. Ist das wahr? Von Paulo Ondu-schuster
Essohanam KARABOU.....151

LINGUISTIQUE

9. The Teaching of English Phonetics and Phonology in Gabonese Universities: Challenges, Pedagogical Practices and Prospects for Reform
Lié Patrick MOUVOGNY.....177

PHILOSOPHIE & SCIENCES SOCIALES

10. La continuité du contrat de travail à l'épreuve des mutations de l'entreprise: essai de théorie générale
Ibrahim HAROUNA ZAKARI.....207
11. Participation des communautés côtières à la promotion d'une économie bleue durable au Togo : l'enjeu de la création d'une aire marine protégée
Penn LARE BATOUTH 233

**LA CONTINUITE DU CONTRAT DE TRAVAIL A L'EPREUVE DES MUTATIONS
DE L'ENTREPRISE : ESSAI DE THEORIE GENERALE**

Ibrahim HAROUNA ZAKARI*

Résumé

Le droit du travail a historiquement pour finalité de protéger le salarié en raison de sa position de subordination juridique et économique dans la relation de travail. Dans cette perspective, plusieurs législations africaines, inspirées du droit français, consacrent le principe de la continuité des contrats de travail en cas de modification de la situation juridique de l'employeur. Si ce mécanisme vise à garantir la stabilité de l'emploi et la protection des travailleurs, sa portée demeure relative en raison des possibilités de restructuration reconnues à l'employeur. À partir d'une approche doctrinale et comparative, cette étude examine les fondements, les justifications et les limites de ce principe dans les systèmes juridiques africains. Elle met en lumière les tensions qui peuvent exister entre les objectifs de protection des travailleurs et les contraintes économiques auxquelles les entreprises sont confrontées. L'analyse débouche sur des propositions visant à renforcer l'effectivité de la protection des salariés dans les situations de transfert d'entreprise.

Mots-clés : continuité ; contrats ; travail ; transfert ; entreprise.

Abstract

Labor law has historically aimed to protect employees because of their legal and economic subordination in the employment relationship. From this perspective, several African laws, inspired by French law, uphold the principle of continuity of employment contracts in case of changes in the employer's legal situation or business transfer. While this mechanism is meant to ensure job stability and protect workers, its reach remains limited due to the restructuring options available to employers. Using a doctrinal and comparative approach, this study looks at the foundations, justifications, and limits of this principle in African legal systems. It highlights the tensions that can exist between worker protection goals and the economic constraints companies face. The analysis leads to proposals

*Université Djibo HAMANI de Tahoua, Niger ; Email
iharouna2011@gmail.com/harounazakariibrahim@yahoo.fr

aimed at strengthening the effectiveness of employee protection in situations of business transfer.

Keywords : continuity; contracts; work; transfer; business.

Introduction

Dans l'objectif de garantir la protection des travailleurs, les législateurs contemporains ont consacré un mécanisme juridique spécifique reposant sur le principe de la continuité des contrats de travail, quelles que soient les vicissitudes de l'entreprise. Il faut dire que la disposition s'inspire de l'article L.1224-1 du Code du travail français selon lequel : « *Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, tous les contrats de travail en cours subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise* »¹⁰, (H. Blaise, 1984, p.91 ; H. Blaise, 1986, p.842). Le libellé de la règle consacrant le maintien des contrats en cours a ainsi été relayé dans de nombreuses législations africaines.

En effet, sur la base du principe de l'effet relatif des contrats, le nouvel employeur ne serait pas tenu de reconduire les contrats de travail en vigueur à la suite du transfert de l'entreprise. Ce sont les exigences du droit du travail qui commandent de déroger à ce principe, d'autant plus que l'application stricte de l'effet relatif des conventions conduirait inéluctablement à une fragilisation de l'emploi. Aussi, les législateurs ont ainsi institué ce dispositif aux fins d'assurer la continuité des relations de travail en cas de transfert d'entreprise. Ce processus s'inscrit dans la logique protectrice du salarié qui caractérise traditionnellement le droit du travail. J.-L. Correa (2015, p.37) souligne à cet égard que, de par sa trajectoire historique, le droit du travail apparaît comme une discipline à l'ambition émancipatrice du salarié vis-à-vis de l'employeur.

¹⁰ Ancien article L.122-12, alinéa 2, d'avant la recodification intervenue en 2008.

J. Issa-Sayegh (1987, p.7), souligne que la principale caractéristique de ce droit est que ses règles ont un caractère protecteur. En ce sens, F. Gaudu (2001, p.363), suggère même de présenter cette matière comme étant protectrice et partisane en raison de règles spécialement élaborées au profit du salarié, instituant à son profit un ordre public de protection.

Cependant, à l'appréciation, conçu pour assurer une protection effective des salariés, le principe de continuité tend progressivement à n'être que purement formel, d'autant plus qu'il semble neutralisé par les impératifs économiques qui légitiment les licenciements envisagés par le nouvel employeur consécutivement au transfert de l'entreprise.

La doctrine s'est largement interrogée par rapport à cette fonction protectrice du droit de travail qui semble mitigée. C'est ainsi que pour J. L. Correa (2015, p.53), s'il est vrai que le droit du travail est classiquement présenté sous l'angle d'un droit protecteur du salarié, cette conception fait aujourd'hui l'objet de discussions et de réévaluations doctrinales, ce droit ayant largement dépassé le temps de la recherche absolue de la protection pour celle d'une efficacité économique. Dans ce prolongement, A. Kanté (2017, p.19) écrit que, l'on assiste à une tendance à la déprotection des travailleurs, marquée par la flexibilité de certaines règles. Yaya Bodian (2013, pp.291), constate pour sa part que, les règles du droit du travail en vigueur, sont caractérisées par une certaine flexibilité qui aura certainement pour but de légitimer une certaine forme de précarité par rapport au statut protecteur des travailleurs.

En conséquence, la portée effective de la protection accordée aux salariés en cas de transfert d'entreprise mérite d'être mise en relief d'autant plus que certains dispositifs paraissent davantage orientés vers la préservation de la continuité de l'activité économique que sur la sauvegarde de l'emploi. C'est en l'occurrence l'exemple du droit de reconfiguration de l'employeur. Si une bonne partie de la doctrine est favorable à l'affirmation

du maintien des relations professionnelles, force est de souligner qu'elle demeure muette sur les garanties offertes aux salariés à la suite du transfert. C'est cette insuffisance que la présente étude entend combler.

Le choix de ce sujet se justifie donc par un intérêt théorique et pratique. Le premier découle du fait qu'il traite de deux questions qui semblent contradictoires, à savoir, assurer d'une part, la protection du salarié comme cela a toujours été la finalité du droit du travail et de l'autre, reconnaître un droit de reconfiguration à l'employeur au nom des nécessités économiques. Ce droit peut le conduire à procéder à des licenciements au préjudice des salariés. Le second intérêt de l'étude est de montrer que dans un contexte marqué du sceau de mutations multiformes dans les entreprises africaines notamment, il est nécessaire de voir si la protection réservée aux travailleurs est parfaitement assurée.

La présente étude est essentiellement axée sur les législations des Etats d'Afrique francophones, fortement inspirées par le code du travail français. Cependant, les instruments juridiques internationaux et la jurisprudence internationale sont souvent mis à contribution pour enrichir l'analyse.

Il s'agit dans cette réflexion est de répondre à la question de savoir si le principe de transmission des contrats consécutivement au changement d'employeur est-elle effective ou alors demeure-t-elle seulement théorique au regard des impératifs économiques nécessitant souvent une réarticulation de l'entreprise ?

L'hypothèse défendue est de démontrer que bien que le principe du maintien des contrats soit juridiquement consacré dans de nombreuses législations africaines particulièrement, l'effectivité de la protection offerte aux salariés apparaît relative. Cette hypothèse met en évidence une tension persistante entre les impératifs économiques et les objectifs de protection sociale.

La présente étude résulte d'une approche exégétique consistant à la lecture des dispositions relatives au transfert des contrats de travail telle que largement relayée par les législateurs africains de travail inspirés par la législation française. Cela aura le mérite de mesurer l'effectivité du dispositif et d'en dégager ses principales limites et envisager subséquemment des perspectives en vue de son amélioration.

Afin de vérifier notre hypothèse, il convient de voir en premier lieu la consécration juridique du principe de continuité des contrats de travail en cours (I), et en second lieu analyser les limites de son effectivité (II).

1. La consécration juridique du principe de continuité des contrats de travail en cours

Les fondements juridiques du principe de poursuite des relations professionnelles méritent d'être rappelés (1.1), avant sa portée protectrice (1.2)

1.1. Les fondements juridiques du principe de poursuite des relations professionnelles

Comme cela est déjà dit, c'est bien le droit français qui a inspiré les droits africains par rapport au maintien des relations initiales de travail. L'on constate alors une réception parfaitement harmonisée de l'article L.1224-1 du Code du travail français par les codes africains (1.1.1), justifiée par le lien de rattachement du travailleur à l'entreprise (1.1.2).

1.1.1: Une réception parfaitement harmonisée de l'article L.1224-1 du Code du travail français par les codes africains

La continuité du contrat de travail consécutivement au changement d'employeur (I.Y. Ndiaye, 1998) est en pratique abordée par les codes de travail africains, notamment, sous l'angle de la modification de la situation juridique de l'employeur (H. Blaise, 1986, p. 837 et P. Kiemde 2007, p.94).

C'est le cas de l'article L.66 du code du travail sénégalais ; de l'article 16.6 du code travail ivoirien (2015) ; de l'article 54 du code du travail burkinabè ; de l'article 42 du code du travail camerounais ; de l'article 19 du code du travail marocain ; de l'article 15 du code du travail tunisien ; de l'article 75 du code travail nigérien, au point où l'on est en droit de parler de principe général du droit du travail des Etats africains. Cette vision est corroborée par J.-M. Servais (2009, p.45) qui note que la disposition a exercé une grande influence sur les législations africaines, notamment celles des Etats francophones.

Nonobstant ce qui précède, l'analyse comparée de ces textes susmentionnés, en dépit de la diversité des formulations retenues par les législations africaines se référant l'article L.1224-1, révèle qu'elles ont ceci de commun de converger vers le principe du maintien automatique des contrats de travail en cas de mutation de l'entreprise. Pourtant, il n'apparaît dans aucune des législations des mesures d'accompagnement à portée protectrice des salariés contre les éventuels licenciements auxquels peut procéder le nouvel employeur sous le prisme du motif économique.

L'on en déduit que l'harmonisation que concerne que l'affirmation d'une règle plutôt que les conséquences pratiques de sa mise en œuvre. C'est en substance tout l'intérêt de cette étude, celui de mettre en exergue le fossé existant entre un principe clairement affirmé et son manque d'effectivité pratique.

Le principe de continuité des contrats de travail n'a pas qu'une dimension africaine, il a également une consécration internationale au niveau du droit européen à travers précisément la directive 2001/23/CE du 12 mars 2001 qui fait obligation aux États membres d'assurer le maintien des droits des salariés en cas de succession d'employeurs. Ce dispositif doit être complété par les textes de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui encouragent fortement la sécurisation de l'emploi face aux

restructurations économiques, en l'occurrence, à travers la Convention n°158 et la Recommandation n°166 relatives au licenciement.

Quoi qu'il en soit, il semble nécessaire de voir les motivations du législateur à travers cette règle, qui, à bien des égards, paraît très bien justifiée par le rattachement du salarié à l'entreprise.

1.1.2 : La justification du maintien des relations professionnelles par le lien de rattachement du salarié à l'entreprise

Le nouvel employeur ne peut en principe pas mettre fin aux contrats de travail, à l'occasion de la reprise de l'entreprise (A. Kanté, 2008, p. 365 et A. Brun, 1962, I.1779). Qu'est-ce qui peut alors justifier cette règle ? Après des tergiversations, la doctrine a fini par proposer le critère relatif au lien d'entreprise (A. Brun, 1962, I.1779). C'est donc ce lien d'entreprise qui semble beaucoup privilégié dans la justification du maintien des contrats de travail consécutivement à la mutation de l'entreprise.

Il serait idoine de clarifier à ce stade la notion d'entreprise, puisque c'est dans sa sphère que le principe aura vocation à s'appliquer. A ce sujet, le Pr I. Yankhoba Ndiaye (1998, p.9) citant P. Durand note avec pertinence qu'en droit du travail, l'entreprise est une notion fondamentale, d'autant plus que c'est autour d'elle que s'articule toute la législation sociale.

L'entreprise est un « *nœud d'intérêts* » (J. Paillusseau, 1999) qui ne sont pas toujours convergents. En effet, les différentes étapes de la vie de l'entreprise révèlent des tensions assez récurrentes (M. Ngom, 2018, p.167).

Cherchant une justification à la règle relative à la poursuite des relations de travail, la doctrine, à l'instar de P. Kiemde (2007, p.95), trouve qu'elle découle du concept de l'entreprise, qui, au départ est conçue comme une communauté à laquelle le travailleur est partie intégrante. Appréhendé sous cet angle, P. Kiemde (2007, p.95) observe que le caractère intuitu personae disparaît et s'était non plus un lien avec l'employeur mais avec

l'entreprise, « *L'article 95 a un fondement économique et non juridique : le travailleur est attaché à son emploi et non à l'employeur* ».

Toutefois, pour que le transfert automatique des contrats opère, il faut l'existence d'une véritable entreprise, c'est à dire une entité économique ayant conservé son identité propre (CJUE, 20 janvier 2011, CLECE SA c/ Ayuntamiento de Cobisa, aff. C-463/09).

En somme, c'est le lien avec l'entreprise qui, ostensiblement, milite principalement au maintien du contrat sous l'empire du nouvel employeur. Ce principe a fait écrire I. Yankhoba Ndiaye, (1998, p.58), qu'avec ou contre leur gré, les salariés sont « *transférés en bloc* », car, considérés comme liés à leur à une entreprise, une communauté professionnelle plutôt qu'à un employeur déterminé, de ce fait, la relation de travail se trouve dépersonnalisée et déshumanisée.

Par ailleurs, le maintien des contrats de travail suite au changement d'employeur répond également au souci de continuité de l'entreprise (H. Blaise, 1984, p.91). A ce sujet, Issa-Sayegh (1987, n°987) écrit que le principe du maintien des contrats de travail en cours « *ne s'applique que si c'est la même entreprise qui se poursuit* ».

Partant de ce critère, l'on estime que le salarié est lié à l'entreprise et non à l'employeur et subséquemment, les événements atteignant la personne de l'employeur sont indifférents à la poursuite des relations de travail. Le salarié est alors tenu de passer au service du repreneur de l'entreprise dans lequel son emploi se trouve désormais transféré.

L'objectif premier ambitionné par le législateur par l'exigence de la poursuite des relations de travail étant la sécurisation de l'emploi, il faudra envisager les voies et moyens pour éviter de soumettre les travailleurs à la précarité, surtout en tant que partie faible au contrat de travail.

La doctrine africaine a conforté le principe de la transmission des contrats de travail. Paul-Gérard Pougoué (2011, p.145-149) disait en ce sens

que, le transfert d'entreprise n'est pas de nature à en affecter la continuité des relations de travail surtout quand l'activité est maintenue.

La doctrine internationale est également abondante sur le sujet. Des auteurs comme Jean-Claude Javillier (2016, pp.423-428), Antoine Lyon-Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot (2018, pp.1187-1195) et Gérard Couturier (2017, pp.356-360) sont tous unanimes à reconnaître et à soutenir le maintien des contrats de travail en cas de succession d'employeurs.

Par rapport à la jurisprudence, la Cour commune de justice et d'arbitrage de l'OHADA a d'ailleurs eu à se prononcer sur la question dans une espèce où elle a jugé que « *la poursuite de l'activité entraîne la continuité des relations de travail avec le nouvel exploitant* » (CCJA, 3^{ème} ch., arrêt n°103/2018 du 26 avril 2018 : Affaire : transfert d'activité et reprise du personnel, inédit, disponible sur le site OHADA ; CCJA, 2^{ème} ch., arrêt n°049/2016 du 7 avril 2016).

La Cour suprême du Sénégal est allée dans le même sens en 2012 dans une affaire d'entreprise de nettoyage ayant fait l'objet de transfert qui a procédé au licenciement des travailleurs (CS. Sénégal, ch. sociale, arrêt du 27 juin 2012, inédit).

Au Cameroun, les juges ont corroboré le principe en retenant que la succession d'employeur ne met pas fin aux contrats de travail en cours (C S. Cameroun, ch. sociale, arrêt du 10 juillet 2003, inédit).

La Cour d'appel d'Abidjan à son tour emboîta le pas à ces décisions dans une espèce dans où les juges ont affirmé que le changement de prestataire ne peut en aucun cas servir de prétexte pour licencier le personnel affecté au service transféré (CA. Abidjan, ch. sociale, arrêt du 15 juillet 2015, inédit).

La Cour de cassation du Maroc de son côté a retenu dans une affaire que le transfert d'un fonds de commerce a pour conséquence de transférer

automatiquement les contrats de travail (Cassation Maroc, ch. sociale, arrêt n°12 du 9 janvier 2008).

Au Burkina Faso, les juges ont réaffirmé le principe que « la reprise d'un marché public implique la reprise du personnel affecté », (CA Ouagadougou, ch. sociale, arrêt du 28 février 2014, inédit).

Dans une espèce, la Cour de cassation tunisienne a aussi retenu que le transfert d'entreprise engendre automatiquement le transfert des contrats de travail et de l'ancienneté (Cass. Tunisie, arrêt n°7286 du 5 mars 2002).

Toutes ces décisions ne suscitent pas de commentaire particulier, sauf qu'elles ont ceci de commun de corroborer dans les termes parfois identiques les dispositions légales relatives à la poursuite des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise. C'est constater que la disposition est solidement ancrée dans l'arsenal juridique africain pour la raison qu'elle est censée avoir une portée protectrice.

1.2 : La portée protectrice du maintien des relations de travail

Si l'objectif premier des législateurs demeure la protection des salariés à travers l'appropriation du principe de la continuité automatique des contrats de travail., cette protection est beaucoup plus formelle. Il s'agit donc d'une protection des travailleurs à relativiser (1.2.1), alors que du côté des employeurs successifs, les avantages paraissent plus concrets (1.2.2).

1.2.1. Une protection des travailleurs à relativiser

Il est bien vrai que les législations prévoient la transmission des contrats de travail lors de la mutation de l'entreprise, néanmoins, il faut se rendre à l'évidence que cette protection des travailleurs est à apprécier avec prudence. En effet, en même temps que la loi prévoit le maintien de ces contrats de travail, il permet à l'employeur un droit de réagencement qui peut inclure des licenciements. Comme pour illustrer, supposons qu'une

entreprise A soit rachetée par un employeur B. Les emplois déjà existant dans l'une sont présents dans l'autre. Du fait du transfert, certains emplois vont se trouver en doublon dans les entreprises A et B et l'employeur, patron de l'entreprise B a le droit de supprimer lesdits doublons. L'exemple emblématique est donné par les cas de fusions d'entreprises. Par conséquent, si le principe de la protection existe, force est de dire qu'elle demeure fragile et temporaire, puisque juste le transfert effectué, il peut s'en suivre une réduction du personnel pour minimiser les coûts (Cass. Soc., 11 mars 2009 ; Cass. Soc., 10 décembre 2014, n° 13-20.889).

La question que l'on peut valablement se poser est celle de savoir s'il existe la possibilité d'une résiliation conventionnelle du contrat de travail en cas de succession d'employeurs ? Cela est admis à la condition que le salarié exprime un consentement libre et éclairé (Cass. Soc., 30 mai 2018, n° 17-11.653 ; Cass.soc., 18 décembre 2019, n° 18-16.779). La doctrine l'a admise, à la condition que le travailleur se soit engagé en toute connaissance de cause (J. Savatier, 1985, p.692). La jurisprudence s'est aussi prononcée favorablement, pour peu que le consentement du salarié n'ait pas été vicié pour erreur dol ou violence (Soc. 30 mai 1979. Bull. civ. V., n°479).

Au contraire de la protection des employés qui se veut plus théorique, les avantages qu'en tirent les employeurs successifs de l'application du principe semblent plus concrets.

1.2.2. Des avantages plus concrets pour les employeurs successifs

Le principal effet du maintien des relations professionnelles chez les employeurs successifs est la transmission universelle du patrimoine de l'employeur cédant au cessionnaire.

Transposé en droit du travail, on en déduit à bon droit que, du fait de la transmission des contrats individuels, le nouvel employeur reste tenu des contrats en cours avec tous leurs avantages. Il faut bien préciser que le nouvel employeur ne répond que des contrats en vigueur au jour de la reprise, avec les avantages qu'ils confèrent aux salariés. De ce fait il s'ensuit que, si des salaires, indemnités et même des dommages et intérêts n'ont pas été payés avant la reprise, c'est au repreneur de s'en acquitter. Les montants acquis au service de l'employeur initial mais restent payables après la reprise (Trib. Travail Dakar, 7 mars 1966, TPOM, n°190, p.4210 ; 25 novembre 1968, TPOM, n°186, n°4125 ; 4 janvier 1977, TPOM, n°436, p.101). Cependant, la règle n'étant pas une règle d'ordre public, l'ancien employeur peut bien convenir avec son successeur que n'importe quelle charge devant être incluse dans le transfert lui incombera sauf, entente frauduleuse de leur part. Restent exclues, les suites de ruptures antérieures avant ladite reprise, ces dernières étant à la charge du précédent employeur.

S'agissant du repreneur, il disposera de travailleurs qui maîtrisent tous les rouages de l'entreprise et qui sont aguerris au travail, c'est ce que l'on appelle couramment l'expérience professionnelle, une exigence que l'on retrouve couramment dans les offres d'emploi. En somme, il trouvera des travailleurs prêts à l'emploi.

Au regard de cette première partie qui s'achève, la consécration du principe de continuité des contrats de travail suite à la mutation de l'entreprise est bien ostensible, pourtant, la mise en œuvre du principe se heurte à certains obstacles qui en limitent considérablement sa portée protectrice. Il devient alors fondamental d'examiner ces limites.

2. Les limites de l'effectivité du principe de continuité des contrats de travail en cours

La protection qui entoure la poursuite des relations professionnelles en cas de changement d'employeur, apparaît selon toute vraisemblance comme mitigée. D'un côté, le législateur veut protéger les salariés en érigeant le principe en règle d'ordre public, de l'autre, il permet au repreneur un droit de licenciement des salariés qu'il trouverait de trop ou peu utiles à l'entreprise, sous le prétexte d'une reconfiguration. Cette posture apparaît manifestement contradictoire, à vouloir d'une chose et de son contraire à la fois. C'est en fait ce droit de restructuration qui émousse considérablement la protection du salarié. Globalement, les limites à l'effectivité du principe sont essentiellement d'ordre juridique (2.1) et structurel (2.2).

2.1. Les limites juridiques du principe de continuité des contrats de travail en cours

Les limites juridiques du principe du maintien des relations de travail se traduisent par la mise à mal du droit des obligations contractuelles. Plus précisément, elles sont d'une part relative à l'atteinte aux principes de l'effet relatif et de la liberté contractuelle (2.1.1), et d'autre part à la remise en cause de l'intuitu personae du contrat de travail (2.1.2).

2.1.1. Les atteintes aux principes de la liberté contractuelle et de l'effet relatif des contrats

Le droit des obligations reste dominé par le principe sacrosaint de l'autonomie de la volonté (E. Gounot, 2012), même si ledit principe a toujours comporté d'importantes atténuations. Ce principe d'autonomie de la volonté a des incidences telle la liberté contractuelle, la force obligatoire du contrat et l'effet relatif des contrats (Toulet, 2005, p.16).

Il se présente que ce sont plus la liberté contractuelle et le principe de l'effet relatif des contrats qui semblent être mises à mal du fait du

transfert des contrats de travail suite au changement d'employeur. En effet, selon le principe de la liberté contractuelle, l'on n'est non seulement libre de contracter ou non et l'on est libre de contracter avec la personne de son choix (A. Rebord, 2009). L'application du principe de la continuité des contrats de travail en cours ne laisse pas de choix l'employeur et au salarié qui se trouvent unis par des liens contractuels, sans qu'ils se soient choisis, le principe étant d'ordre public.

Outre ce principe, celui de l'effet relatif des contrats semble aussi atteint. En réalité, l'application du droit commun des obligations conduit normalement à écarter ceux qui ne sont pas parties au contrat. Par conséquent, il ne peut et ne doit pas lier ceux qui n'y ont pas adhéré ou consenti : c'est cela le principe de l'effet relatif du contrat. Comme le souligne V. Roy (2015, p.87), le principe du maintien des contrats de travail pose une exception importante à l'effet relatif des contrats tel qu'énoncé par l'article 1165 du code civil.

A ces différentes atteintes, il faut signaler la remise en cause du caractère *intuitu personae* du fait du maintien des contrats de travail.

2.1.2. La remise en cause de l'intuitu personae

Le contrat de travail est en principe est un contrat conclu *intuitu personae* par excellence, tout au moins vis à vis de l'employeur qui a le droit de choisir celui avec lequel il va confier une tâche bien déterminée. Néanmoins, du fait du maintien des contrats avec un nouvel employeur, cet *intuitu personae* se voit occulté. Selon la doctrine, « *malgré le caractère intuitu personae du contrat de travail, les salariés seront obligés, par l'effet de la loi, de passer au service d'un nouvel employeur, sans qu'ils puissent s'y opposer* » (A. Kanté, 2008, p.393), Cet effacement de l'*intuitu personae* en la circonstance a amené M. Azoulai (1960) à parler d'élimination de l'*intuitu personae*.

Ainsi que l'a fait remarquer Gérard Lyon-Caen (2015, p.624), « *la disparition de l'employeur ne saurait entraîner automatiquement celle de l'emploi* ». Selon toute vraisemblance, c'est la situation de dépendance économique du travailleur qui paraît justifier un réaménagement des normes du droit commun des obligations. D'autres auteurs trouvent que le contrat de travail ne saurait être considéré comme un contrat ordinaire, d'autant plus qu'il est marqué du sceau de l'existence d'un lien de subordination et par la nécessité d'assurer une protection effective de la partie économiquement faible (A. Supiot, 2015).

Toujours est-il qu'il importe d'observer que la protection que veut le législateur se heurte surtout au droit de transformation de l'employeur qui, visiblement est un motif d'ineffectivité du principe. C'est ce qui constitue la substance des limites structurelles.

2.2. Les limites structurelles à l'effectivité de la protection des salariés suite aux mutations de l'entreprise

Les limites structurelles dont il s'agit concernent le paradoxe d'une protection soumise à l'épreuve du droit de reconfiguration de l'employeur qui semble bien être comme une remise en cause silencieuse de principe de continuité des contrats. Du coup, l'intérêt des salariés se trouve donc sacrifié sur l'autel du droit de restructuration de l'employeur (2.2.1). A cela s'ajoute l'insuffisance de garanties offertes aux travailleurs licenciés à la suite du transfert de l'entreprise (2.2.2).

2.2.1. L'intérêt des salariés sacrifié sur l'autel du droit de restructuration de l'employeur

A y regarder de près, il découle du principe de la transmission des contrats de travail un réel paradoxe qui n'est pas de nature à garantir une protection efficace des salariés. A vrai dire, le principe qui se veut protecteur de l'emploi est largement soumis au droit de transformation de l'employeur. Ce qui constitue une remise en cause silencieuse de principe

de continuité des contrats de travail. Ainsi donc, le principe de la poursuite des relations de de travail n'est pas toujours favorable au travailleur en tant que telle. Sinon comment comprendre s'il y a protection véritable, que le salarié ne puisse pas s'opposer au transfert même de l'entreprise ? De toute évidence, celui-ci ne dispose d'aucune marge d'appréciation, ce qui dénote de la fragilité du dispositif protecteur.

Relativement à ce point, si par exemple l'on peut soutenir la thèse de l'appartenance de l'entreprise à l'employeur, les salariés ne doivent pas pour autant être considérés comme étrangers à celle-ci. Normalement, ils doivent aussi jouer leur partition dans la vie de l'entreprise. Mieux, la rupture du contrat consécutive à l'application du droit de recomposition s'assimile bien un licenciement pour motif économique. Dans cet ordre d'idées, l'une des insuffisances du dispositif est qu'en matière de licenciement pour motif économique, le législateur prévoit la consultation des délégués du personnel, alors que pour le transfert d'entreprise, cette formalité disparaît. Il faut ainsi déplorer que l'intérêt social soit exclusivement apprécié par le chef d'entreprise, au lieu d'être une affaire de toute la communauté. En ce sens, D. Yaya Wane écrit si fort bien que l'entreprise est un ensemble dont l'intérêt de tous doit l'emporter sur toute autre considération (2018, p.427).

De manière générale, le droit de reconfiguration est aussi consacré par la jurisprudence. A titre illustratif, la Cour de cassation française a admis que le nouvel employeur peut engager une réorganisation de l'entreprise pour des motifs économiques (Cass. Soc., 11 mars 2009). Malheureusement, c'est justement prétextant le motif économique que le chef d'entreprise peut profiter pour se débarrasser de certains travailleurs, qui de fait perdent ainsi la garantie de la protection. Vu sous cet angle, le transfert d'entreprise ne demeure donc pas à proprement une garantie absolue d'emploi. Ce qui illustre une des limites fondamentales de la

protection conférée par le principe. Le maintien des relations professionnelles ne constitue nullement donc pas un obstacle à sa rupture ultérieure (Cass.soc.10 déc 2014, n°13-20.889).

A cette incomplétude, il faudra adjoindre l'insuffisance des garanties offertes aux travailleurs licenciés consécutivement au transfert de l'entreprise.

2.2.2. L'insuffisance des garanties offertes aux travailleurs licenciés consécutivement au transfert de l'entreprise

A l'observation, les législateurs prévoient le principe de la sauvegarde des relations initiales de travail en même temps qu'ils consacrent le droit pour l'employeur de procéder à des licenciements pour motif économique. A première vue, ces deux mécanismes ne paraissent pas liés, pourtant, ils le sont à la vérité. La raison c'est que l'employeur qui souhaite réorganiser se fonde en général sur le motif économique pour procéder à des licenciements qu'ils soient justifiés ou non. En pareille circonstance, la loi nigérienne par exemple prévoit une priorité de réembauchage pendant une durée de deux au bénéfice des travailleurs remerciés¹¹.

Dans beaucoup de législations, comme c'est le cas du Niger, la priorité de réembauchage se trouve au niveau du licenciement pour motif économique et non spécifiquement dans le cas du licenciement consécutif au changement d'employeurs, alors même que le motif économique ne se justifie pas dans tous les cas la succession d'employeurs. En outre, même dans l'hypothèse du licenciement économique, la priorité de réembauchage confinée dans les deux ans ne paraît pas suffisante, car, au-delà des deux ans, l'employeur ne reste pas lié au réembauchage quoi que lui-même y a

¹¹ Pour illustrer, selon l'article 87 du code du travail nigérien qui dispose que « le travailleur licencié pour motif économique bénéficie pendant deux (2) ans d'une priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi ».

intérêt¹². Il se trouve également qu'à l'épreuve des faits, rares sont les hypothèses où, ayant connu des difficultés économiques, l'entreprise qui retrouve une meilleure santé financière, fasse appel aux travailleurs licenciés deux ans plus tôt.

En y regardant de plus près, de la même manière que l'on ne retrouve pas dans les codes de travail camerounais, ivoirien burkinabé, nigérien, tunisien, marocain entre autres, une protection véritable contre les licenciements projetés par le chef d'entreprise reprenneur de l'entreprise, l'on ne retrouve pas non plus des dispositions relatives à la priorité de réembauchage postérieurement au licenciement des salariés. Si l'on ne peut nier la consécration du principe de protection, il faut tout de même reconnaître que ni les législations africaines, ni le droit français ne prévoient les conséquences qui découlent de l'application du principe de protection. La protection semble au fond plus théorique que réelle.

En fin de compte, à la faveur de cette carence, l'employeur reste le seul à maitre dans l'appréciation de l'intérêt de l'entreprise. Comme on peut le voir, la priorité d'embauchage reconnue au salarié demeure visiblement subjective et semble ouvrir la voie à l'employeur de recruter à sa guise, ne serait-ce qu'en modifiant le profil pour le poste disponible.

Au demeurant, il n'est pas certain que la majorité des travailleurs africains, soient même au parfum de ce droit de réembauchage, pour la raison que la règle n'est applicable qu'aux contrats écrits à l'exclusion des contrats verbaux, même si ceux-ci ne sont pas moins valables en droit. Ceci est d'autant plus vrai qu'il n'est pas possible de transférer des contrats qui n'existent pas, c'est à dire des contrats qui ne sont pas formalisés¹³. En ce

¹² Le fait par exemple pour lui de retrouver d'un personnel déjà expérimenté

¹³ Le secteur informel occupe plus de 80% de l'emploi au Niger par exemple : World Bank, Niger-Country Economic Memorandum : Reaping the Demographic Dividend, Washington DC 2020, p.35-37.

sens, des statistiques de l'OIT révèlent qu'en Afrique subsaharienne¹⁴, les emplois informels sont de l'ordre de 85% du total des emplois (OIT, 2020, p.9-10 et 27-30). Un des leviers de la protection demeure déjà la lutte contre le déficit de formalisation.

Conclusion

Après examen, à travers l'exigence du maintien des contrats de travail consécutivement au changement d'employeur, le souci du législateur est assurément de protéger les salariés par la garantie de stabilité de l'emploi. Toutefois, le paradoxe est que toutes les législations africaines consacrent un principe en théorie, pourtant elles demeurent toutes timides sur les suites du transfert. Cette situation fragilise les travailleurs censés être protégés par la disposition, ceux étant désormais tributaires des choix opérés par le nouvel employeur consécutivement au transfert.

Le droit de réaménagement du nouvel employeur fragilise ainsi la protection d'autant plus que l'employeur peut toujours trouver le moyen de résilier les contrats sous la bannière du motif économique. Au demeurant, le risque de collusion entre ancien et nouvel employeur existe bien (J. SAVATIER, 1984, p.271). En guise d'illustration, pour contourner la loi, l'ancien employeur peut licencier avant le transfert et le nouvel employeur réembauche le personnel, mais, en leur imposant ses conditions qui ne seront pas forcément favorables au salarié (Cass. Soc. 9 octobre 1975). A ce propos, il est à déplorer l'insuffisance de culture juridique des travailleurs africains en général, qui n'est pas de nature à leur faire découvrir certaines manigances de l'employeur¹⁵. Comme corollaire, la

¹⁴ Au plan mondial, l'économie non formelle est d'environ 61% de l'emploi mondial : OIT, *Women and Men in the Informal Economy : A Statistical Picture*, 3^{ème} éd., Genève BIT, 2018, p.13-14.

¹⁵ Dans cet ordre d'idées, nous faisons observer qu'en Afrique en général, du fait de cette faiblesse de culture juridique souvent associée aux pesanteurs socioculturelles ; Comme pour illustrer, porter plainte contre un bailleur est souvent perçu comme culturellement réprouvée. Le recours à la justice est assimilé à une forme de confrontation sociale, voire à

protection voulue par le législateur entre en conflit permanent avec la logique économique capitaliste qui domine la gouvernance de l'entreprise.

Parmi les solutions que l'on peut envisager, il est nécessaire d'assurer une formation sur les grands principes du droit du transfert aussi bien des employeurs que des salariés et leurs représentants. La formation prendra en charge un volet relatif aux droits civiques, les intéressés ne sachant pas toujours qu'ils ont la possibilité de saisir les juridictions en cas violation de leurs droits et comment saisir celles-ci. Meux, dans la plupart des pays africains, certaines entreprises ne disposent pas encore de registres du personnel (World Bank, 2019, p.21-25). L'information des salariés et la formation des délégués du personnels s'avèrent donc impératives. Les syndicats ne doivent pas aussi être laissés en marge, il faudra d'ailleurs renforcer leurs capacités pour qu'ils soient en mesure de mieux assurer leurs fonctions régaliennes de défense des droits des travailleurs.

Les législations du travail africaines doivent être révisées de manière à consacrer un regard plus poussé sur les suites du transfert, afin que le salarié ne soit plus à la merci de l'employeur repreneur.

Il est aussi à relever le manque actuel dans le dispositif juridique d'organe administratif en droit de contrôler l'employeur et sanctionner son manque de transparence (F. Moderne, 1983, 488 p). Dans cette optique, l'institution d'un organe de contrôle et du suivi des suites du transfert, à l'instar du syndic en droit des entreprises en difficulté, est vivement recommandée.

Il serait souhaitable également d'instituer une responsabilité solidaire entre les employeurs successifs pour parer aux éventuelles cessions frauduleuses qui pourraient intervenir au détriment des employés au moment du transfert.

une impiété : I. Harouna Zakari, (2025, p.27) ; Par exemple, sur la conception de la vie privée chez l'africain, v. E. DEWEDI (2007).

En tout état de cause, le droit du travail ne doit travestir son objectif originel sans lequel il serait dépourvu de tout sens. Plus concrètement, il doit assurer constamment la protection en tout temps et en toute circonstance des salariés. En attendant un acte uniforme sur le droit du travail (P. Kiemdé, 2001, p.133 et J-L Correa, 2013, p.201)¹⁶, il faut se rendre à l'évidence que le changement d'employeurs illustre à suffisance les limites d'un droit du travail plus axé sur la logique économique que sur la garantie de sécurité du travailleur à l'occasion des mutations de l'entreprise.

Références Bibliographiques

I. Textes juridiques

Code du travail du Burkina Faso, loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008.

Code du travail du Cameroun, loi n°92/007 du 14 août 1992.

Code du travail de Côte d'Ivoire, loi n°2015-532 du 20 juillet 2015.

Code du travail français.

Code du travail du Maroc.

Code du travail du Niger, loi n°2012-45 du 25 septembre 2012.

Code du travail du Sénégal.

Code du travail tunisien.

Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises.

Organisation internationale du Travail, Convention n°158 concernant le licenciement, Genève, 1982.

Organisation internationale du Travail, Recommandation n°166 concernant le licenciement, Genève, 1982.

II. Jurisprudence

¹⁶ Il faut ainsi déplorer que parmi les grands absents du droit OHADA figure l'acte uniforme sur le droit du travail, qui aurait sûrement pris en charge beaucoup d'aspects liés à une protection plus renforcée des salariés africains.

CJUE, 20 janvier 2011, CLECE SA c/ Ayuntamiento de Cobisa, aff. C-463/09.

CCJA, arrêt n°049/2016 du 7 avril 2016.

CCJA, arrêt n°103/2018 du 26 avril 2018.

Cass.soc.10 déc 2014, n°13-20.889

Cass. soc., 11 mars 2009.

Cass. soc., 10 décembre 2014, n°13-20.889.

Cass. soc., 30 mai 2018, n°17-11.653.

Cass. soc., 18 décembre 2019, n°18-16.779.

Cour suprême du Cameroun, ch. sociale, arrêt du 10 juillet 2003.

Cour suprême du Sénégal, ch. sociale, arrêt du 27 juin 2012.

Cour d'appel d'Abidjan, ch. sociale, arrêt du 15 juillet 2015.

Cour de cassation du Maroc, arrêt n°12 du 9 janvier 2008.

Cour de cassation tunisienne, arrêt n°7286 du 5 mars 2002.

III. Ouvrages

BRUN, Antoine, 1962, *Le lien d'entreprise*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence.

COUTURIER Gérard, 2001, *Traité : le droit du travail*, t.2, *les relations collectives de travail*, PUF, n°196 ;

DURAND, Paul, 1947, *Traité de droit du travail*, Paris, Dalloz.

KANTE, Alhassane, 2017, *Droit social sénégalais*, Paris, L'Harmattan.

KANTE, Alhassane, 2008, « Les transferts des salariés en droit du travail », NAF, n°2

KIEMDE, Pierre, 2007, *Droit du travail et de la sécurité sociale*, Université de Ouagadougou.

KIEMDE

DEWEDI, Eric., 2007, *La protection de la vie privée au Bénin*, L'Harmattan.

- GAUDU, Francois, (2001), *L'ordre public en droit du travail*, Etudes offertes à Jacques Ghestin, Paris, LGDJ-Monchrestien,
- ISSA-SAYEGH, Joseph, 1987, *Droit du travail sénégalais*, NEA-LGDJ.
- MODERNE, Franck, 1983 *Le contrôle administratif des licenciements économiques*, Sirey, 488p.
- PELISSIER, Jean, LYON-CAEN Antoine et SUPIOT Alain, 2018, *Droit du travail*, Paris, Dalloz.
- SERVAIS, Jean-Michel, 2015, *Droit international du travail*, Bruxelles, Larcier.
- REBORD, Anne, 2009, *L'essentiel du droit des obligations*, ellipses, , p.51.
- POUGOUE, Paul-Gérard, 2011, *Précis de droit du travail camerounais*, Yaoundé, Presses universitaires.
- TOULET, Valérie, 2004, *Droit civil : les obligations*, Paradigme, Publications universitaires, 2004.

IV. Thèses

- GOUNOT, Edmond, 1912, *Le principe de l'autonomie de la volonté en droit privé*, Thèse de doctorat, Université de Dijon.
- NDIAYE, Issac Yankhoba, 1998, *Les vicissitudes de l'entreprise et le sort de l'emploi*, Thèse de doctorat, Université Cheikh Anta Diop de Dakar.

V. Articles doctrinaux

- AZOULAI, Michel, 1960, « *L'élimination de l'intuitu personae dans le contrat* », in *La tendance à la stabilité du rapport contractuel*, Paris, LGDJ.
- BLAISE, Henry, 1986, « *Les modifications dans la personne de l'employeur : l'article L. 122-12 dans la tourmente* », *Droit social*, p. 842 et s.

- BLAISE, (Henri),1984, « Continuité de l'entreprise : flux et reflux de l'interprétation extensive de l'article L.122-12 », Droit social.
- CORREA, Jean-Louis, 2013, « *Éclairage sur un acte uniforme toujours attendu : l'Acte uniforme relatif au droit du travail* », Nouvelle Afrique Juridique.
- CORREA, Jean-Louis, 2015, « *L'incidence de la définition légale de la faute en droit du travail sénégalais* », Annales africaines, nouvelle série, vol.1.
- HAROUNA, ZAKARI Ibrahim (2025), « La non effectivité de la protection du preneur à bail à usage professionnel en droit OHADA », Revue internationale des études juridiques et politiques RIEJP, n° 2 ;
- KANTE, Alassane,2008, « *Les transferts de salariés en droit du travail sénégalais* », NAF n°2.
- KIEMDÉ, Paul, 2001, « *Intégration régionale et harmonisation du droit social en Afrique : problèmes et perspectives* », Revue burkinabè de droit, n° 39-40, p. 133-164.
- NGOM, Mbissane,2018, « *L'associé en droit OHADA des procédures collectives d'apurement du passif*», Annales africaines, nouvelle série, volume 2.
- PAILLUSSEAU, Jean, 1999, « *L'entreprise, nœud d'intérêts* », Dalloz.
- ROY, Véronique, 2015, *Droit du travail*, Dunod, 19^{ème} édition.
- SAVATIER, Jacques (1985), *La résiliation amiable du contrat de travail*, Rev.dr.soc.n°9-10.
- SAVATIER, Jacques (1984), « *Les obligations respectives d'employeurs successifs (Article L.122-12 C. Travail)* », Rev. Dr. Soc., mai.

WANE, Denis Yaya, 2018, « *La place des salariés dans la société commerciale OHADA* », Revue africaine des sciences politiques et sociales, n°18.

VI. Rapports et documents institutionnels

Banque mondiale, 2020, *Niger Country Economic Memorandum: Reaping the Demographic Dividend*, Washington D.C.

Organisation internationale du Travail, 2015, *Employment Protection Legislation and Restructuring*, Genève.

Organisation internationale du Travail, 2018, *Women and Men in the Informal Economy : A Statistical Picture*, Genève.

Organisation internationale du Travail, 2020, *Extending Social Protection to Workers in the Informal Economy in Africa*, Genève. ■■■■