

Annexe au contentieux de la rupture du contrat de travail international

Un cadre dirige une équipe au sein d'une entreprise, dont il est le plus diplômé et le plus ancien.

Il constate une différence de salaire de 2.000 US\$ par mois, par rapport à un collègue ingénieur (de couleur blanche).

Que peut-on proposer dans le cadre de sa défense ?

- Dans un premier temps, il est utile de noter que l'article 78 du Livre Premier du Code du Travail mauritanien dispose que :
- *« A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut ».*
-
- De plus, l'article 15 de la Charte africaine des droits de l'Homme et des Peuples, ratifiée par la Mauritanie en 1986, précise que :
- *« Toute personne a le droit de travailler dans des conditions équitables et satisfaisantes et de percevoir un salaire égal pour un travail égal ».*
-
- Enfin, l'article 7 du Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels, ratifié également par la Mauritanie le 13 décembre 1988, prévoit que :
- *« Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'à toute personne de jouir des conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment : a) Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune ».*
-
- L'intérêt de ces textes réside dans le fait qu'il n'y a pas besoin d'apporter la preuve de l'existence d'une discrimination, le simple constat de la différence de salaire pour le même poste, suffit à déclencher l'application des textes.

- En l'espèce, une différence de salaire de 2.000 US\$ par mois est en effet constatée.
- Il appartiendra alors à l'employeur d'apporter les éléments de nature à justifier cette différence.
-
- La charge de la preuve de la différence appartient en général au salarié, mais la charge de la preuve pour justifier cette différence appartient à l'employeur, et ce, au moyen d'éléments objectifs.
-
- C'est d'ailleurs souvent la difficulté de justifier par l'employeur qui met en évidence la discrimination. A l'avocat du salarié de savoir sur quel type de discrimination, il se base.

- Dans un second temps, s'il peut être rapporté que la différence de salaire est en effet basée sur la différence de couleur de peau des deux cadres, il est alors possible de se référer au principe de non-discrimination, tel que le prévoit l'article 2 de la Charte africaine des droits de l'Homme et des Peuples :
-
- *« Toute personne a droit à la jouissance des droits et libertés reconnus et garantis dans la présente Charte sans distinction aucune, notamment de race, d'ethnie, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation ».*

D'autre part, la Convention n°111 de l'Organisation Internationale du Travail portant sur la discrimination en matière d'emploi et de profession, ratifiée par la Mauritanie le 8 novembre 1963, définit la discrimination dans son article 1^{er} comme :

- « *toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession* ».
-
- Par ailleurs, la Convention Internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale des Nations Unies, ratifiée par la Mauritanie le 13 décembre 1988, prévoit dans son article 1^{er} qu'est interdite « *toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique* ».

- Enfin, le Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels, vise en son article 2§2 : « *la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation* ».
-
- Le Comité des Droits Economiques, Sociaux et Culturels précise dans son observation n°20, qu'est interdite « *toute discrimination, distinction, exclusion, restriction, préférence ou traitement différencié reposant directement ou indirectement sur les motifs de discrimination interdits et ayant pour but ou effet d'annuler ou de compromettre la reconnaissance ou la jouissance de l'exercice sur un pied d'égalité des droits énoncés dans le Pacte* ».
-
- Il y a donc sur ce thème un certain nombre de textes internationaux à utiliser devant la juridiction du travail.

- Autre cas :
- Un salarié est licencié pour faute lourde non identifiée durant sa période de congés annuels.
- Quels conseils donner pour sa défense ?
-

-
- La Convention n° 158 de l'Organisation Internationale du Travail sur le licenciement prévoit, dans son article 4, qu'un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Cependant, la Convention n° 158 n'étant pas ratifiée par la Mauritanie, et le droit de l'ONU étant silencieux sur ce point, il s'avère nécessaire de trouver un texte équivalent en droit interne.
-
- L'article 24 du Livre Premier du Code du Travail mauritanien dispose que :
- *« Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages-intérêts ; la juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat. Les licenciements effectués, sans motifs légitimes, de même que les licenciements motivés, par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou non-appartenance à un syndicat déterminé, en particulier, sont abusifs.*
- *En cas de contestation, la preuve de l'existence d'un motif légitime de licenciement incombe à l'employeur ».*
-
- En l'espèce, le motif de licenciement invoqué par l'employeur est ainsi formulé : « faute lourde non identifiée », cette présumée faute intervenant, de surcroît, durant la période de congé annuel du salarié.
-
- Le motif invoqué ne constitue pas un motif légitime de licenciement sauf à démontrer d'une raison objective et avérée. Le licenciement est abusif en tout état de cause. Il appartiendra à l'employeur d'apporter la preuve de l'existence d'un motif légitime de licenciement.
-