

I- Les conflits collectifs de travail

Définition :

On entend par un conflit collectif de travail, tout désaccord relatif aux relations socioprofessionnelles et aux conditions générales de travail, entre les travailleurs et l'employeur, parties à une relation de travail, et non résolu dans le cadre des dispositions préventives de conflits prévues aux articles 4 et 5 de la loi 90-02 du 06-02-1990 relative à la prévention et au règlement des conflits de travail et à l'exercice du droit de grève (art. 2, loi 90-02).

Trois éléments sont donc indispensables à la reconnaissance du conflit collectif :

- 1- Désaccord relatif aux relations socioprofessionnelles et aux conditions générales de travail.
- 2- Désaccord entre les travailleurs et l'employeur, parties à une relation de travail.
- 3- Désaccord non résolu dans le cadre des dispositions préventives de conflits prévues par la loi 90-02.

Prévention et règlement des conflits collectifs de travail

C'est la loi 90-02 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, qui détermine les modalités de prévention et de règlement des conflits collectifs de travail ainsi que les conditions d'exercice du droit de grève.

Cette loi distingue entre les dispositions applicables aux organismes employeurs du secteur productif et les dispositions applicables aux institutions et administrations publiques qui ont un régime spécial. Nous allons nous intéresser aux dispositions applicables aux organismes employeurs autre les institutions et administrations publiques. Quant aux modalités d'exercice du droit de grève, elles sont applicables sur les deux secteurs.

1/ La prévention des conflits collectifs

Il est des dangers des conflits collectifs de travail qu'ils touchent au bon fonctionnement de l'entreprise car ces conflits, pouvant aller jusqu'à la grève, engagent le collectif des travailleurs et vont jusqu'à geler l'activité de l'entreprise, sinon ils l'affectent sérieusement. Une telle gravité des ces situations conflictuelles ne pouvaient qu'inspirer au législateur d'instituer un régime préventif des ces conflits, de sorte à réduire leur répercussions négatives sur la vie de l'entreprise.

Dans ce sens il est prévu par l'article 4 de la loi 90-02 que les employeurs et les représentants des travailleurs tiennent des réunions périodiques en vue d'examiner en commun la situation des relations socioprofessionnelles et les conditions générales de travail au sein de l'organisme employeur.

Ce sont les conventions et accords collectifs qui fixent les modalités de la tenue de ces réunions, notamment leur périodicité.

Ces réunions périodiques se tiennent dans le cadre de la négociation collective entre travailleurs et employeurs, comme déjà précisé à l'occasion de l'étude des relations collectives de travail.

Si les réunions périodiques sont qualifiées de mesures préventives c'est parce qu'elles permettent d'exposer les points de divergence entre les travailleurs et l'employeur avant qu'ils ne prennent l'ampleur d'un conflit.

Aussi, est-il prévu qu'en cas de différend entre les deux parties sur toute ou une partie des questions examinées, l'employeur et les représentants des travailleurs engagent la procédure éventuelles de conciliation conventionnelle et/ou, à défaut, légale (art.5 loi 90-02).

2/ Le règlement des conflits collectifs

Au sens de l'article 2, on ne parle de l'existence d'un conflit collectif de travail qu'en cas de désaccord persistant malgré la tenue de réunions périodiques susceptibles de prévenir l'émergence du conflit. En effet, ce n'est qu'en cas d'un différend non résolu dans le cadre de ces réunions que les parties engagent les procédures de règlement proprement dites, à commencer par la conciliation, éventuellement la médiation et enfin l'arbitrage si les travailleurs n'exercent pas leur droit de grève.

A- La conciliation

Les procédures de conciliation peuvent être conventionnelles, c'est-à-dire prévues par les conventions et accords collectifs (art. 5 loi 90-02).

Mais à défaut des procédures conventionnelles de conciliation ou en cas d'échec de celles-ci, l'inspection du travail territorialement compétente est saisie du différend collectif par l'employeur ou les représentants des travailleurs (art. 5 loi 90-02). L'inspection du travail procède alors obligatoirement à la tentative de conciliation entre l'employeur et les représentants des travailleurs..

L'inspecteur du travail désigné convoque les parties au différend collectif à une première audience de conciliation qui a lieu dans un délai qui ne saurait excéder quatre (04) jours à compter de la saisine. Cette audience de conciliation tend à concilier la position de chacune des parties sur chacune des questions objets du litige. (art. 6 loi 90-02)

Cette audience peut être suivie d'autres audiences si la tentative de conciliation le demande. Les parties au différend collectif sont tenues de se présenter aux audiences de conciliation organisées par l'inspecteur du travail. (art.7 loi 90-02).En tout état de cause, la procédure de conciliation ne peut excéder huit (08) jours à compter de la date de la première audience.

Au terme de la procédure de conciliation, l'inspecteur du travail établit un procès verbal signé des parties, consignait les questions qui ont fait l'objet d'accord ainsi que les questions sur lesquelles persiste le différend collectif de travail, le cas échéant. Les accords conclus par les parties deviennent exécutoires au jour de leur dépôt au greffe du tribunal territorialement compétent par la partie la plus diligente. (art. 8 loi 90-02).

En cas d'échec de la procédure de conciliation sur tout ou une partie du différend collectif de travail, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal de non-conciliation (art 9). Dans ce cas, les parties peuvent convenir de recourir à la médiation ou à l'arbitrage, tel que prévu par les dispositions de la loi 90-02.

B- La médiation

La médiation n'est qu'une procédure accessoire ; les parties peuvent ne pas convenir d'y recourir.

La médiation est définie comme étant la procédure par laquelle les parties à un différend collectif de travail s'accordent pour confier à une personne tierce appelée « médiateur », qu'elles désignent d'un commun accord, la mission de leur proposer un règlement amiable de leur différend. (art. 10 loi 90-02).

Le médiateur reçoit des parties toute information utile à l'accomplissement de leur mission. Il est assisté, à sa demande, par l'inspection du travail territorialement compétente. (art. 11 loi 90-02).

Le médiateur soumet aux parties, sous forme de recommandation motivée, les propositions de règlement du différend soumis à son examen et ce, dans un délai que les parties déterminent. Il transmet une copie de cette recommandation à l'inspection du travail territorialement compétente. (art. 12 loi 90-02).

Remarque : le médiateur est tenu à l'égard des tiers au secret professionnel au sujet de toute information dont il a pu prendre connaissance à l'occasion de sa mission. (art.11).

La solution du médiateur, ayant la valeur juridique d'une simple recommandation, n'est donc point imposable aux parties. Le médiateur aura seulement tenté de trouver un terrain d'entente à l'amiable sans avoir aucun pouvoir décisionnel.

C- L'arbitrage

Lorsque les parties conviennent de soumettre leur différend à l'arbitrage, il est fait application des règles générales d'arbitrage en matière civile (voir le code de procédures civiles et administratives), sauf dispositions particulières de la loi. Parmi ces dispositions particulières, la sentence arbitrale est rendue en dernier ressort dans les trente (30) jours qui suivent la désignation des arbitres. (art. 13 loi 90-02).

Contrairement aux recommandations du médiateur, la sentence arbitrale s'impose aux parties tenues d'en assurer l'exécution. (art. 13 loi 90-02).