

III- PREVENION ET REGLEMENT DES CONFLITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DE TRAVAIL

Le présent chapitre traite de la prévention et du règlement des conflits individuels et collectifs de travail. Le chapitre est présenté en deux parties distinctes : la première abordera les conflits individuels de travail, en les définissant et en détaillant les procédures de conciliation interne et externe et en cas d'échec de cette dernière, le recours au règlement judiciaire s'impose. La seconde partie traitera les conflits collectifs de travail, en définissant ce type de conflits et en expliquant les mécanismes de leur prévention, de conciliation, de médiation et d'arbitrage, tant dans les organismes employeurs du secteur économique que dans les institutions et administrations publiques. Le document se réfère aux lois algériennes en vigueur, notamment la loi 90-04 et la loi 23-08, pour encadrer les procédures et garantir un règlement à caractère pacifique et équitable des différends entre les parties contractantes.

1. Prévention et règlement des conflits individuels au travail

Le règlement du conflit individuel de travail suit plusieurs étapes : conciliation interne, conciliation externe, recours judiciaire. Cette procédure a pour objectif de favoriser une résolution progressive et à privilégier les solutions amiables avant d'envisager une action judiciaire.

1.1 Définition du conflit individuel de travail :

Selon l'article 2 de la loi 90-04 relatives au règlement des conflits individuels de travail, constitue un conflit individuel de travail tout différend opposant un travailleur salarié à un employeur sur l'exécution d'une relation de travail liant les deux parties, si ce différend n'est pas résolu dans le cadre des procédures de règlement au sein de l'organisme employeur.

De ce qui précède on déduit qu'on parle légalement d'un conflit individuel de travail, qu'en arrivant à l'étape de la conciliation, dans la procédure de règlement d'un conflit individuel de travail.

1.2 Règlement du conflit individuel de travail :

Le processus de prévention et de résolution des conflits qui peuvent survenir entre les parties contractantes est adopté par la loi n° 90-04 du 06 février 1990 modifiée et complétée par la loi 91-28 du 21 décembre 1991. Le règlement pacifique des conflits passe par la conciliation

interne, puis la conciliation externe (bureau de conciliation) ou enfin le recours à une instance judiciaire.

1.2.1 La conciliation interne

En cas d'un différend, le travailleur le soumet à son supérieur hiérarchique direct. Celui-ci est tenu de lui répondre dans (8) jours. La direction ou l'employeur seront saisis, en cas de non-réponse ou si le travailleur n'est pas satisfait pas de la réponse. L'employeur est tenu de lui notifier par écrit, les motifs de refus partiel ou total de la question au plus tard dans (15) jours de la date de saisine.

Une résolution interne entre le travailleur et son employeur est favorisée, dans le cadre d'une entente à l'amiable. Normalement, la hiérarchie est tenue d'examiner la réclamation présentée par le travailleur et de lui apporter une réponse dans les délais prévus. Toutefois, en cas d'absence de réponse la loi n'impose aucune obligation dans ce sens.

1.2.2 Conciliation externe : Saisine de l'inspection du travail

En cas d'échec de la conciliation interne, le travailleur saisit l'inspection du travail. La plainte sera déposée par le travailleur puis enregistrée par l'inspecteur du travail. Ce dernier saisit le bureau de conciliation dans les (3) jours. et appelle le demandeur et le défendeur à la séance de conciliation. Un délai de (8) jours au moins doit être observé entre la date de la convocation et la date de la comparution des parties (art 27 de la loi 90-04)

- **Le bureau de conciliation**

Selon l'article 19 de la loi 90-04, la conciliation est un préalable obligatoire avant toute action judiciaire, qui stipule : « *tout conflit individuel de travail doit faire l'objet d'une tentative de conciliation avant toute action judiciaire* ». Elle est du ressort exclusif des bureaux de conciliation et que l'inspecteur du travail n'y intervient pas, mais a seulement le rôle d'intermédiaire entre les parties en conflit et le bureau de conciliation.

Le bureau de conciliation est composé de (2) membres représentant les travailleurs et de (2) membres représentant les employeurs. La présidence du bureau est assurée par un membre parmi les travailleurs puis par un membre parmi les employeurs, alternativement par période de six mois.

Déroulement de la procédure de conciliation

- **Saisine de l'inspecteur du travail**

Après épuisement des procédures internes, le travailleur peut saisir par écrit l'inspecteur du travail territorialement compétent pour engager une conciliation. La demande doit inclure les éléments du conflit, un rapport sur les tentatives internes échouées, et être claire pour identifier l'objet du litige. L'inspecteur établit alors un procès-verbal de déclaration du demandeur.

- **Saisine du bureau de conciliation**

L'inspecteur du travail, après sa saisine, dispose d'un délai de (3) jours pour saisir le bureau de conciliation et convoquer les parties en conflit à la séance de conciliation dont la date sera fixée. Entre la date de convocation et celle fixée pour la séance de conciliation, un délai de 8 jours minimum doit être respecté.

- **Comparution du demandeur ou de son défendeur**

Le **demandeur** est appelé à comparaitre devant le bureau de conciliation. Selon l'article 28 de la loi 90-04, sans présenter un motif légal à son absence à la séance de conciliation entraîne le rejet de sa demande par le bureau de conciliation. De même pour son **défendeur**, en cas d'absence à la première séance, une deuxième convocation lui est adressée à une réunion de conciliation dans un délai de (08) jours de cette convocation. Son absence à la 2^{ème} séance entraîne l'établissement d'un procès-verbal de non-conciliation pour défaut de comparution.

- **L'aboutissement de la conciliation**

Les parties bien présentes, le bureau de conciliation est sensé tout tenter pour les concilier sur un terrain d'entente. **En cas d'accord** des parties sur tout ou une partie du différend, le bureau de conciliation dresse un procès-verbal de conciliation. **En cas d'échec** de la conciliation et de désaccord persistant, le bureau dresse un procès-verbal de non-conciliation.

- **L'exécution de l'accord de conciliation**

L'accord de conciliation doit être exécuté par les parties selon les conditions et délais convenus, ou à défaut, dans un délai maximal de (30) jours à compter de la signature du PV de conciliation. En cas de non-exécution par l'une des parties, l'autre peut adresser une requête au président du tribunal compétent en matière sociale pour en demander l'exécution. Dès la première audience, celui-ci ordonne, l'exécution immédiate du procès-verbal de conciliation, avec un délai de grâce

ne dépassant pas 15 jours, assorti d'une astreinte journalière minimale équivalente à 25 % du salaire mensuel minimum garanti.

Si la tentative de conciliation échoue, cela donne lieu à un PV de non-conciliation. Dans un délai de (6) mois de la date de ce dernier, le demandeur pourra ensuite saisir, la juridiction compétente, conformément au code de procédures civiles et administratives.

1.2.3 Le recours au règlement judiciaire

La procédure de recours au règlement judiciaire est encadrée par la loi 90-04 relative au règlement des conflits individuels de travail, ainsi que, depuis 2009, par la loi 08-09 portant code de procédure civile et administrative. Dans ce cas, le conflit individuel de travail est porté devant le tribunal siégeant en matière sociale pour un règlement judiciaire. La loi 08-09 consacre un chapitre à la section sociale des tribunaux, reprenant les dispositions de la loi 90-04 tout en y introduisant certaines modifications, plus ou moins significatives.

- **Cas de non-conciliation : la requête introductive d'instance**

Selon l'article 37 de la loi 90-04, en cas de non-conciliation, la partie ayant intérêt saisit la section sociale du tribunal compétent, siégeant en matière sociale, la requête doit être accompagnée par le procès-verbal de non-conciliation délivré par le bureau de conciliation

- **Délai de l'instance**

La requête introductive d'instance doit être déposée auprès de la section sociale du tribunal compétent dans un délai maximal de six (06) mois à compter de la date du procès-verbal de non-conciliation.

La première audience est fixée par le juge dans un délai ne dépassant pas (15) jours après l'introduction de l'instance, et la décision doit être rendue le plus vite possibles. Au cours de la procédure, les demandes additionnelles liées aux demandes principales formulées par la partie demanderesse peuvent être examinées par le juge, même si elles n'ont pas été soulevées lors de la séance de conciliation.

2. Prévention et règlement des conflits collectifs de travail

Le conflit collectif de travail est défini par la loi 23-08 comme un désaccord entre un groupe de travailleurs et un employeur, non résolu par les procédures prévues. Les employeurs et représentants des travailleurs doivent organiser des réunions périodiques pour examiner les relations de travail. En cas d'échec, le conflit suit des procédures de conciliation, médiation et d'arbitrage si nécessaire. Les conflits dans les institutions publiques suivent une conciliation locale, puis une médiation. Si le problème persiste, il est soumis au Conseil paritaire de la fonction publique. Les détails de ces points seront présentés dans ce qui suit.

2.1 Définition du conflit collectif de travail :

Selon l'article 2 de la Loi n° 23-08 relative à la prévention, au règlement des conflits collectifs de travail, un conflit collectif de travail, tout conflit régi par les dispositions de la loi n° 23-08 et tout désaccord relatif aux relations socioprofessionnelles et aux conditions générales de travail entre, d'une part un groupe de travailleurs salariés ou leurs représentants syndicaux et, d'autre part un employeur, un groupe d'employeurs ou leurs représentants syndicaux, non résolu dans le cadre des procédures prévues par la présente loi.

2.2 Prévention et règlement des conflits collectifs de travail

Il sera présenté conjointement la prévention et le règlement des dans les organismes employeurs du secteur économique et dans les institutions et administrations publiques.

2.2.1 Prévention des conflits collectifs de travail

Afin de prévenir d'éventuels conflits de travail au sein des organismes employeurs, il est demandé aux employeurs et les représentants des travailleurs dans l'article 5 de la loi 23-08 d'organiser obligatoirement des réunions périodiques afin de discuter ensemble de l'état des relations socioprofessionnelles et des conditions générales de travail au sein des organismes employeurs.

Quant à la fréquence des réunions, elle est définie par les conventions ou accords collectives conclus entre les employeurs et les représentants des travailleurs. Si la périodicité des réunions n'est pas définie dans les clauses conventionnelles, ces réunions doivent se tenir, au moins une fois par semestre.

Si les conflits collectifs de travail ne peuvent être réglés directement, à l'amiable lors des réunions périodiques ou par l'application des dispositions des conventions ou accords collectifs, l'article 6 stipule qu'ils doivent obligatoirement être soumis aux procédures de conciliation, de médiation et d'arbitrage si nécessaire.

Dans les institutions et administrations publiques, la situation des relations socioprofessionnelles est examinée dans les réunions périodiques, entre les représentants des travailleurs et les représentants habilités des institutions et administrations publiques concernées.

2.2.2 La conciliation

Comme il a été mentionné plus haut dans le règlement des conflits individuels, la conciliation, selon l'article 4, est un mode de règlement amiable des conflits collectifs de travail, avec l'aide d'un tiers dénommé « conciliateur », dont la mention peut être faite dans la convention ou l'accord collectif de travail. La conciliation tente de rapprocher les parties en conflit, de les affronter et trouver un accord à l'amiable.

- **Dans les organismes employeurs du secteur économique**

L'inspecteur de travail sera saisi par la partie la plus diligente pour engager les procédures de conciliation externe, si les réunions périodiques n'aboutissent pas à régler les conflits par l'application des procédures de conciliation prévues par les conventions ou les accords collectifs.

L'inspecteur du travail convoque les deux parties, dans les 8 jours ouvrables après la saisine, pour la première audience afin d'enregistrer la position de chacune des parties sur toutes les questions liées à l'objet du conflit. Les deux parties sont tenues de lui fournir tous les informations et tous les documents dont il a besoin pour lui faciliter la conciliation. L'inspecteur du travail veille à l'exécution de l'obligation d'application des dispositions légales ou réglementaires ou à l'exécution des engagements contractés découlant des conventions ou accords collectifs de travail, s'il constate que le conflit est lié à l'inapplication ou l'inexécution de ces dernières.

La participation aux réunions de concertation et audiences de conciliation organisées par l'inspecteur du travail est obligatoire par les parties en conflit collectif de travail. Elles peuvent désigner librement leurs représentants, mandatés par écrit pour négocier et conclure un accord.

En cas d'absence d'une partie à la séance de conciliation, l'inspecteur du travail les reconvoque dans un délai maximal de 72 heures. Si l'une des parties s'absente à la deuxième, l'inspecteur établit un procès-verbal d'infraction et un procès-verbal de carence, donnant lieu à un échec de la conciliation.

À l'issue de la procédure de conciliation, limitée à 15 jours ouvrables à partir de la première audience, l'inspecteur du travail rédige un procès-verbal signé par les parties, dans lequel il détaille les points d'accord et ceux restant en désaccord. Les accords deviennent exécutoires dès le dépôt du procès-verbal au greffe du tribunal compétent par l'une des parties.

En cas d'échec total ou partiel de la conciliation, l'inspecteur du travail rédige un procès-verbal de non-conciliation ou de carence. Il le transmet ensuite aux parties en conflit, au wali compétent et au ministre chargé du travail par tout moyen légal.

Si un conflit collectif dépasse l'entreprise et touche un service essentiel, le ministre concerné peut saisir, dans un délai de 8 jour ouvrable après le procès-verbal de non-conciliation, le ministre chargé du travail, qui peut ordonner une deuxième conciliation. Cette procédure débute à la date fixée par l'inspecteur du travail, en accord avec les parties, et doit être clôturée dans un délai de 5 jour ouvrable, sauf accord mutuel pour une prolongation.

En cas d'échec total ou partiel de la conciliation, le conflit collectif de travail doit être soumis à une procédure de médiation dans un délai de 15 jours ouvrables après le procès-verbal de carence ou de non-conciliation.

- **Dans les institutions et administrations publiques**

Dans les institutions et administrations publiques, en cas de conflit collectif de travail entre les deux parties, les représentants des travailleurs peuvent saisir en recours :

- **Les autorités publiques** compétentes au niveau local (commune ou wilaya) pour les institutions ou administrations concernées.
- **Les ministres ou leurs représentants habilités**, lorsque les institutions relèvent de leur compétence ou si le conflit a un caractère régional ou national.

Si le conflit n'est pas réglé, les parties seront convoquées à une réunion de conciliation, dans les huit jours ouvrables suivant sa saisine, par l'autorité hiérarchique supérieure. Il seront présents dans cette réunion des représentants de l'autorité chargée de la fonction publique et de l'inspection du travail compétente.

Si le conflit collectif de travail, lors de la réunion de conciliation, concerne la non-application d'une obligation légale ou réglementaire, l'autorité hiérarchique supérieure prend les mesures nécessaires pour assurer son application, dans un délai de (30) jour ouvrable à compter de la saisine.

Aussi, si le conflit collectif de travail porte sur des interprétations de dispositions légales ou réglementaires, ou sur des questions non couvertes par la législation en vigueur, l'autorité hiérarchique supérieure saisit l'autorité chargée de la fonction publique. Celle-ci soumet les questions en conflit au conseil paritaire de la fonction publique.

À l'issue de la procédure de conciliation, qui ne peut dépasser (15) jours ouvrables à partir de la première réunion, l'autorité hiérarchique supérieure rédige un procès-verbal signé par les parties. Ce document consigne les accords obtenus et, le cas échéant, les propositions soumises à l'autorité chargée de la fonction publique concernant la gestion des questions non résolues dans le conflit collectif de travail.

2.2.3 La médiation

Selon l'article 14 de la loi 23-08, la médiation est une procédure par laquelle les conflits collectifs de travail sont confiés à un tiers dénommé « médiateur » choisi, d'un commun accord, parmi les personnes figurant sur la liste des médiateurs -le ministre chargé du travail établit la liste, après consultation des organisations syndicales et des employeurs les plus représentatives à l'échelle nationales- dont la mission est de proposer un règlement amiable du conflit collectif.

Les médiateurs sont choisis, selon l'art 38 de la loi 23-08, parmi les personnalités reconnues pour leur compétence dans le domaine juridique et social, leur autorité morale, leur expertise, leur impartialité, leur probité et leur attachement aux principes de justice sociale et d'équité.

- **Dans les organismes employeurs du secteur économique**

Le médiateur peut mener des enquêtes, exiger des documents utiles et faire appel à des experts pour examiner la situation économique de l'employeur et des travailleurs concernés. Il est tenu au secret professionnel et peut être assisté par l'inspection du travail, qui lui fournit le dossier du conflit et le procès-verbal de carence ou de non-conciliation.

Le médiateur présente des propositions de règlement du conflit aux parties et à l'inspecteur du travail sous forme de recommandations motivées, dans un délai de (10) jours ouvrables après avoir reçu le dossier du conflit collectif de travail. Si les parties sont toujours en d'accord, ce délai est susceptible d'être prolongé de huit jours ouvrables.

À partir de la réception des propositions de règlement du conflit, les parties doivent, dans un délai de huit jours ouvrables, notifier leur acceptation ou leur rejet au médiateur par tout moyen légal avec accusé de réception. L'inspection du travail compétente doit être informée. Si aucune réponse n'est donnée dans ce délai, les propositions sont considérées comme rejetées. En cas d'accord, un accord collectif de travail est rédigé et signé par les parties, puis déposé auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal compétent.

Le médiateur transmet, dans les 48 heures, un rapport détaillé des conclusions de sa mission au ministre chargé du travail, au ministre du secteur concerné et à l'inspection du travail compétente. Si la médiation échoue, les parties peuvent choisir de recourir à l'arbitrage.

- **Dans les institutions et administrations publiques**

Après la procédure de conciliation, si le conflit collectif de travail persiste, il peut être soumis, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, à la procédure de la **médiation**. Le ministre du secteur concerné, le wali ou le président de l'assemblée populaire communale désigne, selon le cas, un médiateur qualifié parmi ceux figurant sur la liste des médiateurs.

Les parties au conflit doivent fournir au médiateur le soutien nécessaire à sa mission, en lui facilitant le travail et en lui transmettant tous les documents et informations en relation au conflit. Le médiateur peut faire appel à des experts ou à toute personne qualifiée. Ensuite, il adresse aux parties au conflit des recommandations motivées écrites, dans un délai maximum de (10) jours ouvrables après réception du dossier. Ce délai peut être prolongé de (8) jours avec l'accord des parties. Les parties sont tenues de notifier leur acceptation ou rejet des propositions dans un délai de (8) jours ouvrables, en informant l'inspection du travail compétente. Cette dernière recevra les propositions transmises, par écrit, par le médiateur.

En cas d'accord des parties, le médiateur établit un procès-verbal consignait les propositions acceptées et le remet aux parties concernées. Une copie est transmise aux autorités compétentes, telles que l'autorité chargée de la fonction publique, le ministre du secteur concerné, le wali, le président de l'assemblée populaire communale et l'inspecteur du travail compétent.

Le médiateur informe les parties et les autorités compétentes dans un délai de 48 heures, en cas de non-réponse dans un délai de 8 jours ouvrables ou de rejet des propositions,

2.2.4 L'arbitrage dans les organismes employeurs du secteur économique

Le conflit est soumis à l'arbitrage, si les procédures de conciliation et de médiation sont échouées. Selon l'article 4 de la loi 23-08 citée plus haut l'arbitrage est un mode de règlement des conflits collectifs de travail, qui fait intervenir, après accord formel de chacune des parties au conflit, un tiers dénommé « arbitre », et ce, en application des règles générales d'arbitrage prévues par le code de procédure civile et administrative.

Les parties doivent comparaître devant l'arbitre, ou représentées par un mandataire dûment habilité. Toute personne morale impliquée dans le conflit collectif de travail doit être représentée par son représentant légal.

La sentence arbitrale est rendue dans les (30) jours ouvrables suivant la désignation des arbitres. Elle est obligatoire pour les parties, qui doivent l'exécuter, même si l'une d'elles introduit un recours dans les 3 jours ouvrables suivant la notification, conformément au code de procédure civile et administrative.

2.2.4 Conseil paritaire de la fonction publique dans les institutions et administrations publiques

Un conseil paritaire de la fonction publique est créé, composé de représentants de l'administration et des travailleurs, et placé auprès de l'autorité chargée de la fonction publique. Son rôle est la conciliation des conflits collectifs de travail dans les institutions et administrations publiques. Les parties au conflit sont tenues d'assister à toutes les réunions de conciliation organisées par le conseil paritaire. Les missions, la composition, la désignation du président et des membres, ainsi que l'organisation et le fonctionnement du conseil, sont définis par voie réglementaire.

En conclusion de ce chapitre, la gestion des conflits individuels et collectifs de travail se base sur un cadre juridique (la loi 23-08) pour préserver la stabilité des relations professionnelles. La législation en vigueur privilège la prévention des conflits via le dialogue social et les réunions périodiques, tout en offrant des mécanismes progressifs de règlement en cas de litige.

Avant d'entamer tout recours judiciaire, il est privilégié d'opter d'abord pour les procédures de conciliation, de médiation et d'arbitrage qui constituent des étapes essentielles, favorisant ainsi des solutions amiables. L'intervention des instances compétentes, telles que l'inspection du travail ou le conseil paritaire de la fonction publique, permet d'assurer le respect des droits des travailleurs et des employeurs.

Enfin, pour garantir un climat social harmonieux au sein des entreprises et des institutions et administrations publiques, la prévention et le règlement des conflits de travail sont indispensables.