

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

1. Prévention et règlement des conflits individuels au travail

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.

Donc, ce n'est qu'en arrivant à l'étape de la conciliation, dans la procédure de règlement d'un conflit individuel de travail, qu'on parle légalement 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. Elle vise à trouver un règlement pacifique par la conciliation interne, sinon la conciliation externe (bureau de conciliation) ou enfin faire appel à une instance judiciaire.

1.2.1 La conciliation interne

En cas d'existence d'un différend, le travailleur le soumet à son supérieur hiérarchique direct. Celui-ci est tenu de lui répondre dans les huit jours. En cas de non-réponse ou si le travailleur n'est pas satisfait pas de la réponse, il saisit sa direction ou l'employeur. Ce dernier est tenu de lui notifier par écrit, les motifs de refus partiel ou total de la question au plus tard dans les quinze (15) jours de la date de saisine.

Cette disposition vise à favoriser une résolution interne entre le travailleur et son employeur, dans le cadre d'une entente à l'amiable. En principe, la hiérarchie est tenue d'examiner la réclamation présentée par le travailleur et de lui apporter une réponse dans les délais prévus. Toutefois, la loi n'impose aucune obligation en cas d'absence de réponse.

1.2.2 Conciliation externe : Saisine de l'inspection du travail

L'échec de la première étape (conciliation interne) entraîne la saisine de l'inspection du travail par le travailleur. L'inspecteur du travail enregistre la plainte, déposée par le travailleur, et saisit le bureau de conciliation dans les trois jours et convoque le demandeur et le défendeur à la séance de conciliation. Un délai de huit jours au moins doit être observé entre la date de la convocation et la date fixée pour la comparution des parties (art 27 de la loi 90-04)

- **Le bureau de conciliation**

La conciliation est un préalable obligatoire avant toute action judiciaire selon l'article 19 de la loi 90-04, qui dispose « 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 joue seulement le rôle d'intermédiaire entre les parties et le bureau de conciliation. Ce dernier est composé de deux membres représentant les travailleurs et de deux membres représentant les employeurs. La présidence du bureau est assurée alternativement par période de six mois, par un membre parmi les travailleurs puis par un membre parmi les employeurs.

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**

Après sa saisine, l'inspecteur du travail dispose d'un délai de trois jours pour saisir le bureau de conciliation et convoquer les parties à la séance de conciliation dont il aura fixé la date. Il doit néanmoins respecter un délai de 8 jours minimum entre la date de convocation et celle fixée pour la séance de conciliation.

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

Le **demandeur** est astreint de comparaître devant le bureau de conciliation. Son absence à la séance de conciliation, sans présenter un motif légal, sa demande peut être rejetée par le bureau

de conciliation (article 28 de la loi 90-04). 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 huit (08) jours de cette convocation. Son absence 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 trente (30) jours à compter de la signature de 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. Celui-ci ordonne, dès la première audience, 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.

L'échec de la tentative de conciliation donne lieu à un PV de non-conciliation. Le demandeur pourra ensuite saisir, dans un délai de 6 mois de la date du PV de non-conciliation, la juridiction compétente, conformément au code de procédures civiles et administratives.

1.2.3 Le recours au règlement judiciaire

En cas d'échec de la conciliation, le conflit individuel de travail est porté devant le tribunal siégeant en matière sociale pour un règlement judiciaire. Cette procédure 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. Cette dernière 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.

- **La requête introductive d'instance en cas de non-conciliation**

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 (article 37 de la loi 90-04)

- **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 quinze (15) jours après l'introduction de l'instance, et le juge doit rendre une décision dans les délais les plus courts possibles. Au cours de la procédure, le juge peut examiner des demandes additionnelles liées aux demandes principales formulées par la partie demanderesse, même si elles n'ont pas été soulevées lors de la séance de conciliation.

2. Prévention et règlement des conflits collectifs de travail

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 collectifs 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, si nécessaire, d'arbitrage.

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 a pour objet de rapprocher les parties du conflit, de les affronter et de tenter de trouver un accord à l'amiable.

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

Si les conflits ne sont réglés dans les réunion périodiques, par l'application des procédures de conciliation prévues par les conventions ou les accords collectifs (conciliation interne), l'inspecteur de travail sera saisi par la partie la plus diligente pour engager les procédures de conciliation externe.

Dans les 8 jours ouvrables après la saisine, l'inspecteur du travail convoque les deux parties pour la première audience pour enregistrer la position de chacune des parties sur toutes les questions, objet du conflit. Les deux parties sont tenues en lui fournissant tous les documents

dont il a besoins pour lui faciliter la mission de conciliation. S'il constate que le conflit est lié à l'inapplication des dispositions légales ou réglementaires ou à l'inexécution des engagements contractés découlant des conventions ou accords collectifs de travail, l'inspecteur du travail veille à l'exécution de cette obligation.

Les parties à un conflit collectif de travail doivent obligatoirement participer aux réunions de concertation et audiences de conciliation organisées par l'inspecteur du travail. Elles désignent librement leurs représentants, mandatés par écrit pour négocier et conclure un accord. L'inspecteur peut limiter le nombre de participants à la conciliation et, en cas d'absence d'une partie, il les reconvoque dans un délai maximal de 72 heures. Si l'une des parties ne répond pas à la deuxième convocation, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal d'infraction et un procès-verbal de carence, actant l'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, détaillant les points d'accord et ceux restant en conflit. 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, qu'il transmet aux parties concernées, 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**

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 les questions du recours ne sont pas réglées, l'autorité hiérarchique supérieure convoque les parties à une réunion de conciliation dans les huit jours ouvrables suivant sa saisine, en présence des représentants de l'autorité chargée de la fonction publique et de l'inspection du travail compétente.

Si, lors de la réunion de conciliation, il est constaté que le conflit collectif de travail 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.

Si, lors de la réunion de conciliation, il est constaté que 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 4 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 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 aux parties et à l'inspecteur du travail des propositions de règlement du conflit sous forme de recommandations motivées, dans un délai de dix jours ouvrables après avoir reçu le dossier du conflit collectif de travail. Ce délai peut être prolongé de huit jours ouvrables, si les parties sont d'accord.

À partir de la réception des propositions de règlement du conflit collectif de travail, 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**

Si le conflit collectif de travail persiste, après la procédure de conciliation, 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 collectif de travail doivent fournir au médiateur le soutien nécessaire à sa mission, en facilitant son travail et en lui transmettant rapidement tous les documents et informations relatifs au conflit. Le médiateur peut faire appel à des experts ou à toute personne qualifiée. Il adresse ensuite aux parties des propositions écrites, sous forme de recommandations motivées, 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 doivent notifier leur acceptation ou rejet des propositions dans un délai de 8 jours ouvrables, en informant l'inspection du travail compétente. Le médiateur transmet ses propositions, par écrit, à cette dernière.

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.

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

2.2.4 L'arbitrage dans les organismes employeurs du secteur économique

Après échec des procédures de conciliation et de médiation, le conflit est soumis ensuite à l'arbitrage. 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, mais peuvent être 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. Ce conseil agit comme un organe de conciliation pour les conflits collectifs de travail dans les institutions et administrations publiques. Les parties au conflit doivent assister à toutes les réunions de conciliation organisées par ce conseil. 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.