

## **Module : Séminaire**

Cours rédigés par : **Dr YACOUB Zina**

Département Droit privé

3<sup>ème</sup> année, S2

### **Programme**

- I- Contentieux social
  - 1/Contentieux de travail
  - 2/ Contentieux de la sécurité sociale
- II- Contentieux administratif
  - 1/ Les juridictions administratives
  - 2/ L'action en annulation

## **Contentieux social**

Les relations de travail représentent des intérêts divergents entre travailleurs et employeurs. Cette divergence d'intérêts dans un environnement en mutation incessante engendre des différends au sein des relations travailleurs-employeurs. C'est ce qui est désigné par les conflits de travail qui peuvent être individuels ou collectif.

L'émergence de ces conflits étant une chose inévitable dans des relations aussi complexes, le législateur a instauré des mécanismes de règlement, voire même de prévention, de ces conflits, en vue de préserver la stabilité professionnelle et la paix sociale. Ces mécanismes s'inscrivent dans le cadre de ce qu'on appelle « le contentieux du travail ».

Aussi, parce que le droit social ne s'occupe pas seulement des relations de travail mais aussi de la vie du travailleur en dehors de la relation de travail, des conflits peuvent également émerger entre le travailleur et les organismes de la sécurité sociale. Il s'agit du contentieux de la sécurité sociale.

### **I- Contentieux de travail**

Comme il existe deux aspects des relations de travail, la relation individuelle de travail et la relation collective de travail, il existe également deux types de conflits de travail, nés de cette dualité des relations de travail, le conflit individuel et le conflit collectif. Pour savoir quel est le régime applicable sur le conflit en question, il faut en déterminer la nature. Il est donc important de savoir distinguer le conflit individuel du conflit collectif.

#### **1/ Les conflits individuels de travail**

##### **Définition :**

Aux termes de 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.

### **Règlement du conflit individuel de travail**

Tout différend individuel de travail est soumis aux étapes de règlement suivantes : les procédures de règlement internes à l'entreprise, la conciliation et le recours judiciaire.

#### **1- Les mesures de règlement internes à l'entreprise**

Le conflit individuel n'est considéré comme tel qu'après épuisement des procédures de règlement internes de l'entreprise telles qu'elles sont définies par les articles 3 et 4 de la loi 90-04. Ces procédures peuvent être conventionnelles ou, à défaut, législatives.

##### a- Les mesures conventionnelles

Il s'agit des mesures qui peuvent figurer dans les conventions et accords collectifs et qui sont établies dans le cadre du règlement des conflits individuels de travail à l'intérieur de l'entreprise. Si elles existent, ces mesures dites conventionnelles, doivent être mises en œuvre en remplacement des mesures législatives.

##### b- Les mesures législatives

En l'absence des mesures conventionnelles de règlement interne à l'entreprise, le législateur a prévu le recours au double recours hiérarchique. Le travailleur, en situation conflictuelle avec son employeur, doit en effet, exercer un recours, en premier lieu, devant son supérieur hiérarchique direct qui est tenu de lui répondre dans un délai de 8 jours suivant la date de saisine. Par la suite, en cas de non réponse ou de réponse insatisfaisante, le travailleur saisit, selon les cas, l'employeur ou la direction chargée de la gestion du personnel qui doivent lui notifier par écrit la réponse dans un délai de 15 jours de la date de saisine. En cas de réponse insatisfaisante ou de non réponse, le travailleur saisit l'inspecteur de travail pour engager la mesure de conciliation.

## **2- La conciliation**

Après épuisement des procédures de règlement interne, le travailleur, non satisfait des réponses obtenues par le recours hiérarchiques, peut saisir l'inspecteur de travail afin qu'il puisse engager la mesure de conciliation. Il y a lieu de souligner ici l'importance qui doit être attachée à la clarté de la demande introduite auprès de l'inspection du travail, laquelle va, tout au long de la procédure, être déterminante quant à l'objet du conflit et à la nature du droit revendiqué.

La conciliation se fait par le bureau de conciliation. L'inspecteur de travail ne fait qu'engager la conciliation en saisissant le bureau et en convoquant les parties à la date qu'il aura fixé pour la séance de conciliation.

En effet, selon l'article 19 de la loi 90-04, tout conflit individuel de travail doit faire l'objet d'une tentative de conciliation avant toute action judiciaire.

### **a/ Généralités sur le bureau de conciliation :**

#### Composition :

Le bureau de conciliation se compose de 4 membres, 2 membres représentant les travailleurs et 2 membres représentant les employeurs. La présidence en est assurée alternativement, par période de 6 mois, par un membre parmi les travailleurs, puis par un membre parmi les employeurs. (art. 06. Loi 90-04).

Il est également nommé pour chaque bureau de conciliation des membres suppléants en nombre égal à celui des titulaires. (art.07 loi 90-04).

Les membres des bureaux sont élus pour une période de 3ans par les représentants des travailleurs pour les deux membres travailleurs et par les représentants des employeurs pour les deux membres employeurs. (art. 10.11 loi 90-04). Ils sont ensuite nommés par Ordonnance du président de la Cour. (art. 09 loi 90-04).

#### Compétence des bureaux de conciliation

Compétence matérielle : Il s'agit de tout différend individuel de travail au sens de l'article 02 de la loi 90-04. Ainsi, le différend individuel doit faire l'objet d'une tentative de conciliation devant le bureau de conciliation avant toute action judiciaire.

Toutefois, sont exclus du champ de compétence des bureaux de conciliation les conflits individuels de travail auxquels sont parties les fonctionnaires et agents régis par le statut applicable aux institutions et administrations publiques.

Aussi, les procédures de conciliation est facultatives dans deux cas : lorsque le défendeur réside à l'étranger et dans le cas de faillite et règlement judiciaire.

Compétence territoriale : Pour chaque circonscription de compétence territoriale d'un bureau d'inspection du travail est créé un bureau de conciliation. En outre, des bureaux de conciliation complémentaires peuvent être créés pour une même circonscription.

## **b / Déroulement de la conciliation**

### La saisine du bureau de conciliation

Après saisine de l'inspection du travail par une requête écrite du demandeur aux fins de la tentative de conciliation, l'inspecteur du travail compétent dresse un procès-verbal de la déclaration du demandeur. (art. 26 loi 90-04).

Dans les 3 jours qui suivent sa saisine, l'inspecteur du travail saisit le bureau de conciliation et convoque le demandeur et le défendeur à la séance de conciliation. Un délai de 8 jours a moins doit être observé entre la date de la convocation et le jour fixé pour la comparution des parties. (art. 27 loi 90-04).

Si, au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparaît pas, sauf le cas d'un empêchement sérieux et légitime, le bureau peut prononcer la radiation de l'affaire (art. 28)

Si c'est le défendeur qui ne comparaît pas, il est de nouveau convoqué à une réunion de conciliation qui a lieu, au plus tard, dans les 8 jours de la convocation (art. 29). En l'absence du défendeur ou de son représentant habilité à deux réunions consécutives, le bureau établit un procès-verbal de non conciliation pour non comparution du défendeur. Un exemplaire en est remis au demandeur. (art. 30).

### L'aboutissement de la conciliation

Lorsque les parties se présentent à la séance de conciliation, le bureau tente la conciliation entre les deux parties en écoutant leurs positions et en tentant de leur trouver 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 (art. 31 loi 90-04).

### **c/ L'exécution de l'accord de conciliation**

L'exécution de l'accord de conciliation se fait selon les conditions et délais que les parties auront fixé, ou à défaut, l'accord est exécuté au plus tard dans les 30 jours de sa date. (art. 33). En cas d'inexécution de l'accord par l'une ou l'autre des parties, dans les conditions et délais fixés, le président du tribunal siégeant en matière sociale, saisi d'une requête à exécution, ordonne à sa première audience, l'exécution immédiate du pv de conciliation sous astreinte journalière qui prend effet à l'expiration d'un délai de grâce ne devant pas excéder 15 jours (art. 34)

## **3- Le règlement judiciaire des conflits individuels de travail**

L'échec de la tentative de conciliation entraîne la saisine du tribunal siégeant en matière sociale pour le règlement judiciaire du conflit individuel de travail.

### **a/ La composition du tribunal siégeant en matière sociale**

Selon l'article 8 de la loi 90-04, le tribunal siégeant en matière sociale est composé d'un Magistrat qui assure la présidence et qui est assisté dans sa mission par deux assesseurs travailleurs et deux assesseurs employeurs. Le tribunal peut quand-même siéger avec la présence d'un seul assesseur travailleurs et un seul assesseur employeur. En cas de défaillance, ils sont remplacés par des assesseurs suppléants.

Les assesseurs sont élus pour 3 ans dans les mêmes conditions du bureau de conciliation mais contrairement à ces derniers, les assesseurs prêtent serment devant le tribunal avant d'assurer leurs fonctions (art. 15).

Les assesseurs disposent d'une voix délibérative et en cas de partage des voix, celle du président est prépondérante. (art. 8).

### **b/ La compétence des tribunaux siégeant en matière sociales**

La compétence matérielle : Il s'agit des différends individuels de travail ainsi que toutes autres matières qui lui sont expressément attribuées par la loi. (voir pour plus de détail l'article 500 du code de procédures civile et administrative).

La compétence territoriale : Le tribunal territorialement compétent est celui du lieu de conclusion ou d'exécution de la relation de travail ou encore celui du domicile du défendeur. Mais en cas de conflit (rupture ou suspension de la relation de travail) intervenu suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, le tribunal compétent est celui du domicile du demandeur. (voir art. 24 de la loi 90-04 et le CPCA)

### **c/ Le déroulement de l'action judiciaire**

En cas de non conciliation, la partie ayant intérêt saisit le tribunal siégeant en matière sociale dans un délai n'excédant pas 6 mois à compter de la date du procès-verbal de non conciliation (art. 504 du code de procédure civile et administrative). La requête introductive d'instance doit donc être accompagnée d'un procès-verbal de non conciliation ne datant pas de plus de six mois.

La première audience du tribunal est fixée au plus tard dans les 15 jours qui suivent la date d'introduction de l'instance. Le juge doit alors statuer dans les plus brefs délais (art. 38 loi 90-04 ; art.505 CPCA).

Les jugements rendus sont susceptibles d'appels mais il y a des cas dans lesquels le juge statue en premier et dernier ressort, il s'agit de :

- 1 / l'annulation des sanctions prises en violation des procédures obligatoires.
- 2/ En cas de licenciement abusif. (voir art.73-4 loi 90-11 mc)
- 3 / Demande de délivrance du certificat de travail ou des bulletins de paie.

