

LEÇON 9 : LES RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

I) L'inspection du travail

1) Le rôle de l'inspection du travail

L'inspecteur du travail est un fonctionnaire assermenté, chargé de contrôler les conditions de travail et de faire respecter la législation du travail dans les entreprises. Son rôle se décline en trois axes essentiels :

1-1 La fonction administrative

Elle consiste à informer le ministre du travail de tous les conflits du travail ; il doit en outre lui fournir les statistiques relatives à la main d'œuvre et aux accidents de travail...

1-2 La fonction de conciliation

Il joue un rôle d'arbitre dans les conflits de travail en vue de trouver une solution amiable : c'est la conciliation.

1-3 La fonction de contrôle et de conseil

Il contrôle l'application de la législation du travail dans une entreprise publique ou privées, industrielles, commerciales ou agricoles dès lors qu'elles utiliseront des salariés.

Cependant, les établissements militaires qui emploient de la main d'œuvre civile, ainsi que le règlement à l'amiable des litiges entre marins et armateurs, échappent au contrôle de l'inspecteur du travail.

Son rôle de conseiller consiste à informer les salariés lorsqu'ils le sollicitent, et l'employeur surtout dans l'élaboration du règlement intérieur.

2-Les Pouvoirs (attributions) de l'Inspecteur du Travail

- Il a la possibilité de pénétrer librement de jour comme de nuit sans avertissement préalable dans toutes les entreprises de son ressort.
- Il peut demander les avis et les consultations des médecins en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité s'il le désire.
- Il peut procéder à tous examens, contrôle ou enquête qu'il juge nécessaires pour l'application de la législation du travail.
- Il peut exiger la production de tous les registres ou documents légaux ou réglementaires à l'employeur tels que : le registre de l'employeur, le registre des paiements...

Il peut ordonner à un employeur de se conformer aux règlements dans un certain délai, faute de quoi, il fera l'objet d'un procès verbal suivi d'une action judiciaire.

II) LES SYNDICATS PROFESSIONNELS

1) Définition

Les syndicats sont des groupements libres de salariés ou d'employeurs ou d'exploitants indépendants n'employant pas de personnel, ayant exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que les intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des personnes, professions ou entreprises visées par leurs statuts.

2) Les conditions de création des syndicats

a) Conditions de forme

Les fondateurs doivent déposer à la mairie ou au siège de la circonscription où le syndicat est établi, les statuts et les noms des dirigeants.

Ils doivent être citoyens ivoiriens ou citoyens de tout autre état avec lequel la cote d'ivoire a passé des accords qui prévoient la réciprocité en matière syndicale. Par ailleurs des étrangers qui séjournent régulièrement en côte d'ivoire depuis au moins trois (03) ans peuvent diriger un syndicat.

Ils doivent être majeure et jouir de leurs droits civiques et politiques. Le maire de la commune ou le sous préfet adresse un exemplaire de ces documents à l'inspecteur du travail et au procureur de la république.

b) Les conditions de fonds

➤ Concernant les salariés

Les femmes mariées salariées peuvent adhérer à un syndicat sans l'autorisation de leurs maris.

Les mineurs âgés de plus de 16 ans peuvent adhérer à un syndicat sauf opposition des pères et mères ou tuteurs.

Généralement tout salarié peut adhérer à un syndicat de son choix, s'en retirer quand il veut ou n'adhérer à aucun syndicat.

La liberté syndicale est un principe fondamental au droit du travail.

➤ Concernant l'employeur

L'employeur ne doit pas tenir compte de l'appartenance d'un salarié pour prendre des décisions à son égard, en ce qui concerne l'embauche, l'avancement, la rémunération, les mesures disciplinaires et le licenciement.

3) Droits et Attributions des Syndicats

Les syndicats ont la capacité civile. Ils ont les droits suivants :

- Acquérir et gérer des biens, recevoir des legs et des cotisations.
- Conclure des contrats avec des sociétés ou avec d'autres syndicats.

Ester (agir) en justice pour défendre leurs intérêts ou les intérêts collectifs de leur profession

✓ **Les attributions**

Trois attributions essentielles :

- **La défense des intérêts professionnels individuels ou collectifs de leurs membres**

Elle peut porter sur :

- ✓ L'organisation du travail (heures, sécurité ...)
- ✓ La rémunération du travail
- ✓ Les différends individuels ou collectifs du travail ; le syndicat peut pour cela décréter la grève.

- **La représentation des travailleurs**

Ils représentent les travailleurs au sein de certaines commissions ou comités. Exemple : la commission consultative du travail, le comité d'hygiène et de sécurité, le conseil d'administration de la CNPS etc. ils peuvent représenter ou assister un adhérent auprès du tribunal du travail.

- **Les attributions sociales**

Ils peuvent créer des organismes d'aide aux salariés retraités ou en exercice. Exemple : les caisses de secours mutuel, les caisses de retraite.

NB : pour l'exercice de leurs activités, ils bénéficient de la même protection que les délégués du personnel contre le licenciement.

III) LES DELEGUES DU PERSONNEL

Les travailleurs ont souvent besoin d'agir collectivement et c'est généralement le cas lors des grèves. Ainsi, ils choisissent certains parmi eux pour les représenter à l'intérieur de l'entreprise auprès de l'employeur : ce sont les délégués du personnel.

1) La Désignation Des délégués du personnel

Leur nombre varie en fonction du nombre de travailleurs dans l'entreprise.

S De 11 à 25 salariés => 1 délégué titulaire et 1 suppléant.

S De 26 à 50 salariés => 2 délégués titulaires et 2 suppléants.

S De 51 à 100 salariés => 3 délégués titulaires et 3 suppléants.

S De 101 à 250 salariés => 5 délégués titulaires et 5 suppléants.

S De 251 à 500 salariés => 7 délégués titulaires et 7 suppléants.

S De 501 à 1000 salariés => 9 délégués titulaires et 9 suppléants.

Au-delà de 1000 salariés, il faut 1 titulaire et 1 suppléant par tranche de 500 salariés supplémentaires.

Le mode de désignation des délégués du personnel est l'élection, et elle n'est possible et obligatoire que dans les établissements ou entreprises de plus de 10 salariés.

Le délégué suppléant est élu dans les mêmes conditions que le titulaire qu'il remplace en cas d'absence motivée ; de décès, de démission, de révocation, de changement de catégorie professionnelle. Les délégués du personnel sont élus pour 2 ans renouvelables. Les élections sont organisées par l'employeur. Il y a en général 02 collèges électoraux distincts :

L'un élit les délégués des employés et ouvriers, et l'autre les délégués des agents de maîtrise, cadres et ingénieurs.

Les listes des candidats sont établies par les syndicats et l'élection a lieu dans le mois qui précède l'expiration des fonctions du ou des délégués. Le personnel devant participer au vote est constitué de tous les travailleurs de l'entreprise, permanente ou temporaire, rémunérés à l'heure, les apprentis, les travailleurs engagés à l'essai.

a) Les conditions pour être électeur.

- Etre âgé de 18 ans révolus.
- Avoir travaillé au moins 6 mois dans l'entreprise.
- Jouir de ses droits civiques.

b) Les conditions d'éligibilité.

- Etre ivoirien
- Avoir 21 ans révolus.
- Avoir travaillé sans interruption dans l'entreprise pendant 1 an.
- Parler le français
- Ne pas être le parent ou l'allié (belle famille) du chef d'entreprise.

NB : Un non ivoirien ne peut être élu délégué du personnel. Tout délégué du personnel peut être révoqué au cours de son mandat à la demande du syndicat qui l'a présenté, à la majorité du collège électoral auquel il appartient. Le vote se fait au scrutin secret. S'il n'a pas été présenté par un syndicat, il peut être révoqué sur une pétition écrite signée par la majorité de son collège électoral.

2) Les Attributions des Délégués du Personnel

- * Le délégué doit présenter à l'employeur toutes réclamations individuelles ou collectives qui n'ont pas été satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs ; l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et les taux des salaires.
- * Il doit faire des suggestions qui tendent à améliorer l'organisation et le rendement de l'entreprise.
- * Il doit veiller aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.
- * Il doit saisir l'inspecteur du travail pour l'application de la législation du travail.
- * Il accompagne l'inspecteur du travail lors des visites dans l'entreprise.

3) Les moyens d'actions du délégué du personnel

La loi impose au chef d'entreprise d'accorder 15h/mois au délégué pour l'exercice de sa fonction. Ces 15h seront comptabilisées comme des heures de travail effectif, et payées comme telles.

NB : Si ces heures n'ont pas été utilisées au cours du mois, elles ne seront pas ajoutées (récupérées) au mois prochain par le délégué.

L'employeur est tenu de recevoir les délégués une fois par mois; un local doit être mis à leur disposition ainsi que des panneaux d'affichage pour l'information des salariés.

4) la protection des délégués (art 61-7 C.T)

Cette protection concerne :

- * Le délégué titulaire et son suppléant pendant la durée de leur mandat (2 ans) ;
- * Les anciens délégués pendant une période de 6 mois à partir de l'expiration de leur mandat ;
- * Les candidats à la fonction de délégué présentés au 1^{er} tour c'est-à-dire dès la publication des listes de candidature pendant une période de 6 mois.

Concernant le licenciement d'un délégué du personnel ou de son suppléant, l'employeur doit suivre une procédure obligatoire qui consiste à demander l'autorisation préalable à l'inspecteur du travail. L'employeur ne peut rompre le contrat par d'autres moyens. La mise en œuvre de ce licenciement comporte deux modalités.

IV) LES DIFFERENDS DU TRAVAIL

Les différends ou conflits du travail sont des désaccords qui surviennent entre employeurs et salariés. Il en existe deux :

Les conflits individuels qui opposent un seul travailleur à son employeur ou des travailleurs entre eux.

Les conflits collectifs qui opposent un groupe de travailleurs à leur employeur ou aux employeurs.

1) **Les différends individuels**

Les conflits individuels sont des conflits nés entre employeur et travailleur à l'occasion du contrat du travail ou du contrat d'apprentissage, ainsi que les conflits relatifs aux conventions collectives et les conflits entre salariés nés à l'occasion du travail. Ces conflits sont réglés par les tribunaux du travail,

a) Le règlement des différends individuels

a-1) Organisation

Le tribunal du travail est constitué par une chambre spéciale du tribunal de 1^{ère} instance ou de la section détachée. Il est composé :

Du président du tribunal de 1^{ère} instance ou de la section détachée ou d'un magistrat de la juridiction désigné par le président.

D'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur choisis sur les listes présentées par les syndicats ou à défaut par l'inspecteur du travail. Le mandat des assesseurs titulaires ou suppléants à une durée de 2 ans. Il est renouvelable. Ils doivent justifier de leurs droits civils et politiques. Leurs fonctions sont gratuites. Toutefois, il leur est alloué quelques fois des indemnités de déplacements, de séjour...

Le licenciement des assesseurs travailleurs est soumis aux mêmes règles que celui du délégué du personnel.

a-2) compétence

En principe, en cas de conflit, le tribunal compétent est celui du lieu de travail. Cependant, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail, et malgré toute clause d'attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur a le choix entre le tribunal de sa résidence et celui du lieu de travail.

b) La procédure de règlement des différends individuels

b-1) Le règlement amiable devant l'inspecteur du travail

La partie au conflit qui s'estime lésée peut s'adresser à l'inspecteur du travail qui va chercher un règlement (solution amiable ou conciliation). Un procès verbal (PV) de conciliation ost établi par l'inspecteur du travail et signé par les parties si l'on aboutit à une conciliation. Par contre si le désaccord subsiste, l'inspecteur dresse un PV de désaccord ou de non conciliation qui est transmis au tribunal.

NB : la procédure de conciliation devant l'inspecteur du travail pour les conflits individuels n'est pas obligatoire.

b-2) le règlement contentieux (devant le tribunal du travail)

Les parties peuvent directement présenter leur plainte au greffe du tribunal et le président les cite à comparaître dans un délai de 12 jours.

Le tribunal tente d'abord la conciliation. S'il réussit, un PV est rédigé séance tenante et le litige qui est réglé à l'amiable prend fin.

S'il échoue, alors le tribunal va procéder au jugement de l'affaire en séance publique à une date ultérieure. Les voies de recours (VR) sont possibles contre des jugements :

L'opposition en cas de défaut (10 jours)

L'appel, il a lieu dans les 15 jours à compter de la signification du jugement, (l'appel est possible lorsque le montant du litige excède 10 fois le SMIG mensuel)

Le pourvoi en cassation

NB : la procédure devant le tribunal du travail et devant la cour d'appel est gratuite. En outre, pour l'exécution du jugement rendu à leur profit, les travailleurs bénéficient de plein droit de l'assistance judiciaire.

2) Les Différends Collectifs

Les différends collectifs qui sont la grève et le lock-out sont plus graves que les conflits individuels. C'est la raison pour laquelle ils sont réglés par une procédure spéciale. C'est après cette procédure qu'on aboutit soit à la grève soit au lock-out.

a) La procédure de règlement des conflits collectifs

a-1) La conciliation

Tout conflit collectif du travail est obligatoirement soumis à la procédure de conciliation devant l'inspecteur de travail. Elle ne peut excéder 5 jours ouvrables à compter de la notification du différend au préfet.

Lorsqu'un accord est intervenu entre les parties, un PV est établi et signé par elles. En cas d'échec, on a recours soit à l'arbitrage soit à la médiation.

a-2) L'arbitrage

6 jours après l'échec de la conciliation, les parties peuvent se mettre d'accord pour le choix d'un arbitre dont elles s'engagent à respecter les décisions. L'arbitre est un particulier qui est occasionnellement choisi par les parties au conflit comme juge ou un comité arbitral composé d'un magistrat et de deux arbitres. La décision de l'arbitre (sentence arbitrale) doit être rendue dans un délai de 12 jours. Elle est notifiée aux

parties par lettre recommandée par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail (48h). Elle s'exécute comme une décision de justice.

a-3) La médiation

Si les parties refusent l'arbitrage, la médiation peut être engagée par la partie la plus diligente qui doit saisir le préfet. Ce dernier, doit informer immédiatement et par tous les moyens le ministre du travail. Le préfet va demander aux parties de désigner un médiateur dans un délai de six jours.

En cas de désaccord sur le choix du médiateur, le préfet désigne lui-même le médiateur sur la liste de personnalités choisies pour assurer les fonctions d'arbitre (arbitre unique ou comité arbitral).

Le médiateur mène son enquête et rend dans un délai de 12 jours sous forme de recommandations, un projet de règlement. Si les parties acceptent les recommandations le conflit est réglé.

a-4) L'arbitrage obligatoire (article 81-11 code de travail)

Si le président de la république estime que la grève ou le lock-out risque d'être préjudiciable (graves conséquences) à l'ordre public ou à l'intérêt général, il peut décider de soumettre le différend à un comité arbitral composé d'un magistrat et de deux arbitres. Cette circonstance est possible lorsque :

La grève touche un service essentiel dont l'interruption risque de mettre en danger la vie, la santé ou la sécurité des personnes.

Lorsqu'il y a crise nationale aiguë.

b) la grève et le lock-out

b-1) La grève

Le principe du droit de grève est reconnu par le code du travail. L'article 82-1 dispose à cet effet « tous les salariés ont le droit de se mettre en grève ». Par conséquent, la grève n'est pas une cause de rupture du contrat de travail, sauf lorsque, le salarié commet une faute lourde de la grève.

✓ **Définition**

La grève est un arrêt concerté de travail décidé par les salariés pour faire aboutir des revendications professionnelles.

✓ **La procédure**

La grève pour être licite, doit être précédée d'un préavis, c'est-à-dire un délai qui doit permettre la négociation entre les parties. La durée du préavis est de 6 jours ouvrables. Le préavis de grève doit être déposé par les représentants des salariés

auprès de la direction de l'entreprise. Il doit être notifié par écrit à l'autorité compétente de l'administration du travail, sans quoi, il est nul. Cette notification est exigée par la loi afin que l'inspecteur du travail commence les négociations entre les parties. Dans certains secteurs d'activité, compte tenu de leur spécificité, même en cas de grève, il leur est demandé d'assurer un service minimum.

Exemple : La santé

NB : Toute grève déclenchée sans l'observation du préavis est illicite.

b-2) Le lock-out

C'est la fermeture de tout ou partie d'une entreprise ou d'un établissement décidée par l'employeur à l'occasion d'une grève de salariés de son entreprise. Il est en principe interdit sauf lorsqu'il est justifié par un impératif de sécurité ou lorsque la grève n'a pas respecté le Préavis.