

## VIII-PROCEDURE DE CONCILIATION DE REGLEMENT DES DIFFERENDS DU TRAVAIL

### A. CAS DU DIFFEREND INDIVIDUEL DU TRAVAIL

Un différend individuel du travail peut être défini comme un différend qui s'élève entre un travailleur et un employeur à l'occasion de l'exécution du contrat de travail.

Ce différend, une fois déclaré fait l'objet d'une procédure de conciliation telles que prévue par les dispositions en vigueur. Au cours de cette tentative de conciliation, un dialogue franc est engagé, entre l'employeur et le travailleur sur le conflit qui les oppose. Ce dialogue est arbitré par l'Inspecteur du Travail, représentant l'administration. Ce dernier, s'il arrive à concilier les deux (2) positions, dresse un procès-verbal de conciliation, dans le cas contraire ; un procès-verbal de non conciliation. Il peut arriver que la conciliation ne se fasse que partiellement, la procédure reste la même.

En effet, les articles 315,317 et 319 du code du Travail stipulent :

**Article:315** : « tout différend du travail doit être soumis à une procédure de conciliation préalable à l'initiative de l'une des parties devant l'Inspecteur du Travail du ressort. Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixée par la convocation motivée devant l'Inspecteur du Travail du ressort »

**Article: 317**: « en cas de règlement à l'amiable du différend, le procès-verbal de conciliation est transmis au tribunal du travail du ressort, pour être revêtu de la signature et du sceau du président du tribunal. Il est déposé au rang des minutes et vaut titre exécutoire »

**Article:316** : «En cas de non conciliation, l'Inspecteur du Travail est tenu de transmettre les dossiers au tribunal dans un délai maximum de trois(3) mois. Passé ce délai, les parties peuvent saisir directement la juridiction.

La pratique de la procédure de règlement **du différend individuel** dans les services d'inspections devant l'Inspecteur du Travail se fait en plusieurs étapes ainsi qu'il suit :

- réception du dossier (requête) ;
- instruction du dossier par un agent désigné ;

- enregistrement du dossier ;
- transmission du dossier au Directeur Provincial du Travail pour analyse technique ;
- affectation du dossier à un agent pour suivi (action) par le Directeur Provincial du Travail ;
- convocation des parties devant l'Inspecteur du Travail en charge du dossier pour tentative de conciliation ;
- rédaction par l'agent conciliateur d'un procès-verbal selon l'issue de sa tentative de conciliation ;
- l'agent en charge du dossier dresse un procès-verbal de conciliation, en cas de conciliation ;
- un procès-verbal de non conciliation à la demande de la partie la plus diligente qui est transmis au Tribunal du Travail en cas de non conciliation, pour compétence. Par ailleurs, il est dressé un procès-verbal de non conciliation totale établi en quatre exemplaires remis respectivement à chacune des parties, transmis au Tribunal du Travail et classé dans les archives du service.

## B. CAS DU CONFLIT COLLECTIF DU TRAVAIL

Conformément aux dispositions de l'article 355 « est considéré comme conflit collectif du travail, tout conflit opposant l'employeur à un groupe ou à l'ensemble des travailleurs par le fait ou à l'occasion du travail et qui porte sur les droits et les intérêts communs à cette collectivité des salaires ».

Ce, conflit collectif du travail doit être immédiatement porté à la connaissance de l'Inspecteur du travail du ressort par la partie diligente. (cf. article 356 du Code du Travail).

**Article: 359:** « Dans les entreprises privées ; l'Inspecteur du Travail informé d'un conflit collectif convoque les parties dans les plus brefs délais en vue de procéder à la conciliation.

Si la conciliation aboutit, l'Inspecteur du Travail dresse un procès-verbal de conciliation signé des parties qui reçoivent chacune un exemplaire.

Le procès-verbal de conciliation a forme obligatoire et devient exécutoire au jour de son dépôt au greffe du tribunal du travail du ressort.

En cas de non conciliation, le procès-verbal est adressé au greffe du tribunal.

Par ailleurs, dans les entreprises assurant une mission de service public, les dispositions de l'article 360 du Code du Travail stipulent que: «dans les entreprises, organismes, ou établissements chargés d'un service public, l'autorité de tutelle ou son représentant convoque les parties concernées dans les brefs délais, en présence de l'Inspecteur du Travail du ressort.... »

Les accords de conciliation sont consignés dans un procès-verbal dressé par l'Inspecteur du Travail du ressort et signé des parties qui en reçoivent chacune une copie.

En cas d'insuccès à la procédure de conciliation ; le procès-verbal de non conciliation revêtu des signatures des parties est adressé au Ministre Chargé du Travail ou au Ministre de tutelle par l'Inspecteur du Travail du ressort».

Dans ce cas de figure, l'autorité de tutelle (Ministre de tutelle ou son représentant) informé de l'existence d'un conflit collectif convoque les parties dans les plus brefs délais en présence de l'Inspecteur du Travail du ressort.

En pratique la procédure de règlement de conflit collectif se fait en deux grandes étapes, la première phase celle des négociations tripartites (les représentants des travailleurs, la Direction Générale de l'entreprise et l'administration représentée par L'Inspecteur du ressort) et la deuxième celle de la rédaction du procès-verbal qui doivent être transmis au Tribunal du Travail du ressort.

Dans le cas où la conciliation n'aboutit pas, ce sont les procédures de médiation puis d'arbitrage qui sont engagées par les parties, conformément aux dispositions des articles 361 et 368 du Code du Travail.

Au regard de ce qui précède, et à l'observation faite, il est important de relever qu'une confusion règne parmi les employeurs, les travailleurs des divers secteurs d'activité dans l'identification de l'autorité compétente devant connaître au préalable un conflit du travail.

En somme, l'Etat a mis à la disposition du travailleur et de l'employeur un agent public assermenté pour régler à l'amiable les différents litiges qui naissent pendant l'exécution du contrat de travail afin de ramener la sérénité dans l'entreprise.