

CONTRIBUTION AUX TRAVAUX DE LA QUATRIEME COMMISSION D'ETUDE RELATIVE AU DROIT PUBLIC ET SOCIAL

Existe-t-il de nouvelles initiatives visant à rendre les audiences des Tribunaux du Travail efficaces ;

1/

En Côte d'Ivoire le Procès social devant le Tribunal est précédé par une procédure de règlement amiable. Elle est prévue par l'article 81.1 de la loi 95-15 du 12 Janvier 1995 portant code de Travail modifié par la loi n° 97-400 du 11 Juillet 1977.

Cette procédure n'est pas obligatoire mais facultative en ce sens que ledit article (81.1) dispose que « tout travailleur ou employeur peut demander à l'inspection du travail et des lois sociales, a son délégué ou son suppléant légal de tenter d'aboutir à règlement amiable du litige individuel par les parties. Dans ce cas, la partie défenderesse est tenue de se prêter à cette tentative. »

b- Le Tribunal de Travail est concerné par la procédure de règlement amiable en ce sens que c'est lui qui assure l'exécution du règlement amiable ou de la solution amiable retenue. En effet, en vertu de l'article 81.5 du code du travail, lorsque l'une des parties n'exécute pas volontairement le règlement intervenu, le tribunal appose sur le procès-verbal de règlement, la formule exécutoire et le transmet au rang de minute du Tribunal.

Dans le cas d'une conciliation le Tribunal du Travail intervient également pour en assurer l'exécution.

c- Les procédures de règlement amiable et de tentative de conciliation ne sont pas légalement enfermées dans des délais. Leur durée dépend de leur bon déroulement ou des difficultés à surmonter :

Il convient de noter qu'en raison souvent du caractère contradictoire des revendications, ces procédures durent peu longtemps et aboutissent souvent à des échecs :

d- En principe les procédures sociales sont à la charge de l'Etat ivoirien en ce sens que l'article 81.15 du code du Travail stipule qu'elle est gratuite pour les parties ;

Ensuite pour l'exécution des sentences sociales, les travailleurs bénéficient de plein droit de l'assistance judiciaire :

NB : Dans la réalité ces avantages légaux sont difficilement accessibles aux travailleurs qui rencontrent de nombreuses résistances chez les Avocats et les Huissiers :

e- Les procédures sociales précédant le procès sont de nature à abréger la prescription qui est de 12 mois. Cela ressort de l'article 33.6 dudit code ;

Théoriquement en vertu de l'article 81.15 les travailleurs qui bénéficient de la gratuité de la procédure et de plein droit de l'assistance judiciaire, peuvent légitimement espérer une bonne défense de leurs intérêts (par une bonne rédaction de leurs demandes et conclusions, une bonne exécution de leur décision).

Cette législation pêche cependant dans l'application en raison des manques d'intérêt des auxiliaires de justice pour les affaires sociales ;

L'intérêt à payer sur les rémunérations non versées dans les délais est un intérêt pécuniaire calculé à l'aide du taux légal fixé chaque année par la banque centrale article 1153 du code civil. Il s'agit d'intérêt légal moratoire

Cependant il n'est pas exclu que le Juge du Tribunal du Travail pour l'exécution de certaines obligations légales de l'employeur, prononce des astreintes comminatoires en particulier pour la délivrance de certificat de travail et de lettre de licenciement.

Il n'existe pas de médiation au niveau des conflits individuels de travail.

NB : Il nous paraît donc nécessaire de répondre aux questions relatives à la médiation qui est prévue par la loi, au niveau des différends collectifs.

A ce niveau il est stipulé à l'article 82.6 que tout différend collectif est obligatoirement soumis dans les conditions fixées par décret à la procédure de conciliation.

En cas d'échec de cette conciliation, le différend est soumis soit à la procédure conventionnelle d'arbitrage, s'il existe, soit à la procédure légale d'arbitrage, dans les six jours de l'échec total ou partiel de la conciliation, soit à la procédure de la médiation ;

Il existe donc bien en Côte d'Ivoire des règles de procédures pour la médiation. Elle n'est pas une procédure légalement obligatoire, cependant la loi permet, en cas d'échec de la conciliation obligatoire prévue aux articles

82.3 et 82.4, à la partie la plus diligente de saisir l'autorité désignée par décret pour faire procéder à la médiation.

Cette autorité invite les parties en conflit à désigner elles-mêmes un médiateur (article 82-10). En cas d'impossibilité par elles de le faire, l'autorité choisit un médiateur d'office, sur la liste des personnes désignées pour assurer les fonctions d'arbitre conformément à la loi (article 82.8).

La procédure de médiation n'est pas publique et se déroule grâce aux investigations du médiateur qui dresse un rapport motivé, établissant un projet de règlement des parties en litige sous la forme de recommandation.

Les pouvoirs du médiateur sont contenus dans la loi (article 82.9) Il rend une sentence arbitrale, tout en observant les dispositions de l'article 82.10 qui lui demandent, en cas de violation ou d'interprétation de dispositions légale réglementaire ou conventionnelle, de recommander aux parties la saisine de la juridiction compétente pour connaître des points litigieux.

Le médiateur, est donc différent du juge chargé du procès social ordinaire. Cependant le Tribunal peut intervenir pour trancher les points litigieux relatifs à l'interprétation ou à la violations des loi, règlement et convention à la demande des parties.

La durée de la médiation est de 30 jours francs au moins. Elle se termine par la rédaction d'un rapport et de la recommandation du médiateur qui sont immédiatement remis à l'inspecteur de travail qui les transmet à son tour aux parties dans les quarante huit heures.

Il acquiert force exécutoire lorsque les parties n'ont fait aucune opposition dans le délai de quatre jours à compter de la notification.

Le médiateur est choisir sur une liste de personnes désignées par décret en raison de leurs connaissances et expérience en matière de loi, règlement et convention à caractère social ;

II/ ACTIONS COLLECTIVES

Les actions sociales collectives connues dans le système de Côte d'Ivoire sont :

- + La grève qui est un droit légal reconnu aux employés (article 82.1)
- + Le lock-out décidé par l'employeur et qui est en général prohibé (article 82.5)

Les parties qui interviennent dans ces procédures sont d'une part les travailleurs, organisés ou non en syndicat et d'autre part leur employeur, appartenant ou non à un groupement patronal.

Tout différend collectif ne ressort pas automatiquement de la compétence des Tribunaux judiciaires mais fait l'objet de conciliation qui suit une procédure administrative bien établie par le décret 96.208 du 7 Mars 1996 en ses articles 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8 et 9.

Les décisions obtenues par la conciliation sont exécutoires pour les parties (employeurs et travailleurs ou syndicats) et donc contraignantes : toute grève ou tout Lock-out continué au mépris des décisions de conciliation devient illégal.

La procédure n'est pas payante et les syndicats peuvent agir pour le compte des employés ou groupe de travailleurs.