

RAPPORT DU BURKINA FASO

U.I.M. - Quatrième Commission d'Etude
Réunion annuelle à Valle de Bravo (31 octobre - 4 novembre 2004)

Caractéristiques des autorités ou entités compétentes dans le règlement des conflits en droit du travail et de la sécurité sociale et leurs justifications

1. Quelles sont les autorités ou entités légales et/ ou judiciaires de votre pays compétentes pour connaître du règlement des conflits en droit du travail et de la sécurité sociale ?

Réponse :

Le règlement des conflits en matière de droit du travail et de la sécurité sociale, relève de la compétence de deux entités légales complémentaires, à savoir une entité administrative qui est l'Inspection du travail (et dans certains cas le Ministre chargé du travail) et des entités juridictionnelles constituées des juridictions prud'homales;

- D'abord l'entité administrative : Tout litige de travail ou de sécurité sociale, qu'il soit un conflit individuel ou un conflit collectif passe toujours et nécessairement devant **l'Inspection du travail** qui doit essayer de le régler à l'amiable. Si l'Inspection du travail réussit à régler le conflit à l'amiable, elle rédige un procès verbal de règlement amiable lequel est signé par les parties au conflit, et devient exécutoire entre elles. Ce n'est qu'en cas de défaut de conciliation, que les entités juridictionnelles sont saisies du litige.

N.B. Lorsque le conflit du travail concerne un délégué du personnel ou un dirigeant syndical, avant de le sanctionner, l'employeur doit obtenir une autorisation de le faire auprès de l'Inspection du travail compétente. Et la décision de celle-ci peut être remise en cause par un recours en appel devant **le Ministre** chargé du travail et de la sécurité sociale.

-Ensuite les entités juridictionnelles : Ce sont les juridictions prud'homales que voici:

Au premier degré, **le Tribunal du Travail** pour les conflits individuels de travail et de sécurité sociale, et **l'arbitre** pour les conflits collectifs de travail et de sécurité sociale ;

Au degré d'appel, **la Chambre sociale de la Cour d'appel** pour le conflit individuel, et **le Conseil d'arbitrage** pour le conflit collectif.

En dernier ressort(c'est-à-dire quand il y a un recours en cassation), c'est **la Chambre sociale de la Cour de Cassation**,

qui est compétente, que le conflit soit individuel ou collectif.

2. a. Si votre pays dispose de juridictions chargées du règlement des conflits en droit du travail et de la sécurité sociale, sont-elles des entités séparées ou une partie du système judiciaire général ?

b. Si votre pays ne dispose pas de juridictions spécialisées dans le règlement des conflits en droit du travail et de la sécurité sociale, qu'existe-t-il pour résoudre lesdits conflits ?

Réponse :

a. Les juridictions chargées du règlement des conflits en droit du travail et de la sécurité sociale sont **une partie** du système judiciaire général.

b. Mon pays **dispose de juridictions** qui ont compétence d'attribution en matière de conflit de travail et de sécurité sociale.

3. Si votre pays dispose d'un système de juridiction chargé du règlement des conflits précités, quelles sont les caractéristiques structurelles du système ?

Quels en sont les avantages et les inconvénients ? (s'agit-il, par exemple de chambres présidées par un juge professionnel ou par un juge professionnel assisté de juges laïques ; dans cette dernière hypothèse, dans quelle mesure ces juges laïques interviennent-ils dans la décision à intervenir, etc. ; ne limitez pas nécessairement votre réponse aux seuls exemples cités.)

Réponse :

Au niveau du premier degré :

-**Le Tribunal du travail** a une composition paritaire, car à côté du **président** qui est toujours un juge professionnel, il y a un **assesseur représentant les travailleurs** et un **assesseur représentant les employeurs**.

Les assesseurs sont des particuliers (et non des magistrats de formation), désignés par leurs collègues travailleurs ou employeurs au sein de leurs associations (le plus souvent syndicales) les plus représentatives.

Les assesseurs participent aussi bien aux débats à l'audience qu'à la prise de la décision. Seulement c'est le président du Tribunal du travail , en sa qualité de juge professionnel qui doit rédiger la décision et la signer avec le greffier d'audience.

Pour le moment, comme il n'y a aucun niveau de diplôme qui est imposé par le législateur, les assesseurs sont parfois d'un niveau intellectuel assez faible et certains d'entre eux vont

même jusqu'à croire qu'ils doivent jouer à l'avocat de la partie travailleur ou employeur qu'ils représentent. Il en résulte que souvent les séances de délibération sont houleuses et basées sur des considérations personnelles plutôt que juridiques ou mêmes d'équité. Tout le tact du juge professionnel est alors nécessaire pour conduire le délibéré à son terme.

-Quant à **l'arbitre** qui intervient en cas de conflit collectif, il est librement choisi par les parties en conflit ou par le Ministre qui est chargé du travail et de la sécurité sociale. Il peut donc être un juge professionnel, un professeur d'Université, etc.

Au niveau du degré d'appel et du dernier ressort :
Tous les juges de ces juridictions, sont des juges professionnels statuant en nombre impaire. En d'autres termes, il n'y a plus d'assesseurs travailleurs ou d'assesseurs employeurs à ces niveaux supérieurs.

La procédure en matière de conflit de travail et de sécurité sociale **est gratuite**, et il n'est pas obligé que les parties au procès aient un avocat, aux termes de la loi. Mais à vrai dire, cette gratuité qui peut paraître comme un avantage pour les parties a des effets pervers. En effet, comme la procédure est gratuite, certains travailleurs sont obligés de conclure des conventions d'honoraires avec les avocats qu'ils sollicitent pour soigner leurs intérêts. Or il ne peuvent pas répercuter ces honoraires dans les dépens (ou les frais de justice) qui seraient à la charge de l'employeur qui succomberait au procès. Celui-ci leur rétorquerait que la procédure étant gratuite, il n'y a pas de dépens. L'autre effet pervers de la gratuité est que systématiquement, toutes les décisions rendues par le Tribunal du travail font l'objet d'appel.

Ensuite, pour **l'exécution des décisions** rendues en faveur du travailleur, le législateur a prévu l'assistance judiciaire. Mais celle-ci n'a jamais fonctionné, faute de volonté politique et de finances, de sorte que le travailleur doit lui-même payer pour l'exécution de la décision rendue en sa faveur.

4. a) Y a-t-il une volonté d'augmenter ou de remplacer le système judiciaire visé aux questions 1 et 2 ?

Réponse :

L'intention du législateur est plutôt de pallier les insuffisances qui ont été décelées depuis l'entrée en vigueur du nouveau Code du travail en 1992 à nos jours. En d'autres termes , l'organisation des entités de règlement des litiges de travail et de sécurité sociale, va demeurée et être améliorée, par exemple avec la précision du niveau d'étude des assesseurs, la fonctionnalité de l'assistance judiciaire , etc.

Le Code du travail est en relecture actuellement.

b) Si un système judiciaire spécialisé dans le règlement des conflits en droit du travail et de la sécurité sociale n'existe pas dans votre pays, croyez-vous qu'il soit utile d'en développer un ?

Réponse : Mon pays a déjà un système judiciaire de règlement des conflits de travail et de sécurité sociale.

c) Existe-t-il des mouvements ou un besoin tendant au changement du système existant ?

Réponse :

Il y a un besoin de changement de certaines dispositions légales. Par exemple :

- En cas de licenciement abusif, la loi dit que le travailleur doit être réintégré et en cas d'opposition, il lui est versé des dommages intérêts. La difficulté est de savoir si le travailleur peut refuser de réintégrer et bénéficier des dommages intérêts, ou bien l'opposition à la réintégration est une décision qui appartient au seul employeur ? Une précision claire du législateur serait salutaire dans mon pays.

- Ensuite, la loi burkinabé telle que rédigée semble ne pas concéder une protection similaire aux délégués syndicaux dans l'entreprise qu'aux délégués du personnel. Dans sa formulation actuelle (article 160 du Code du travail) seuls les membres chargés de la direction et de l'administration d'un syndicat bénéficient de la protection similaire à celle des délégués du personnel. C'est donc un aspect à clarifier par la voie légale.

- Un autre domaine concerne les procès-verbaux exécutoires faits par l'Inspection du travail. C'est par une création jurisprudentielle, qu'ils peuvent être déférés devant le président du Tribunal du travail statuant en matière d'urgence. Or la procédure de référé, en matière sociale n'est pas prévue de façon expresse par le législateur.