

LEÇON 7: L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

L'inspecteur du travail est un fonctionnaire assermenté (qui a prêté serment), chargé de contrôler les conditions de travail et de faire respecter les lois et règlements du travail.

Dans cette partie, nous nous intéresserons à ses fonctions, ses pouvoirs et les sanctions qu'il peut prendre.

I: LES FONCTIONS DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

L'inspecteur du travail remplit généralement les fonctions qui suivent.

A/ LA FONCTION ADMINISTRATIVE

Elle consiste à informer le ministre de l'emploi et du travail de tous les conflits du travail. Il doit lui fournir les statistiques relatives à la main d'œuvre et aux accidents de travail.

B/ : LA FONCTION DE CONCILIATION

L'inspecteur de travail joue un rôle d'arbitre dans les conflits de travail entre salarié et employeur en vue de trouver une solution amiable : c'est ce que l'on traduit par le vocable conciliation.

C/ LA FONCTION DE CONTROLE ET DE CONSEIL

L'inspecteur du travail contrôle l'application de la législation du travail (lois et règlements) dans toutes les entreprises publiques ou privées industrielles, commerciale ou agricoles dès lors qu'elles utilisent des salariés. Cependant, les établissements militaires qui emploient de la main d'œuvre civile, ainsi que le règlement à l'amiable des litiges entre les marins et armateur échappent au contrôle de l'inspecteur du travail.

Sa fonction de conseiller consiste à informer les salariés lorsqu'ils le sollicitent et conseille également les employeurs dans l'élaboration du règlement intérieur.

D/ LA FONCTION D'AUTORISATION DE CERTAINS CAS DE LICENCIEMENT

A ce niveau, le rôle de l'inspecteur de travail consiste à autoriser ou à refuser une demande de licenciement de représentants élus du personnel (délégués et représentants syndicaux) à lui adresser par l'employeur.

II : LES POUVOIRS DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Les moyens d'action de l'inspecteur du travail se résument pour l'essentiel à ce qui suit :

-Il a la possibilité de pénétrer librement de jour comme de nuit sans avertissement préalable dans toutes les entreprises sous son contrôle.

Ce droit d'entrée lui permet de faire des enquêtes.

-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 ordonner à un employeur de se conformer aux règlements dans certain délai,

Faute de quoi cette situation pourra être constatée par procès-verbal (P.V.) suivie d'une action judiciaire (il peut saisir les autorités judiciaires pour infraction aux règles sociales).

-Il peut procéder à tout examen, contrôle ou enquêtes qu'il juge nécessaire pour l'application de la loi et règlements

III : LES SANCTIONS QUE PEUT PRENDRE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Les sanctions que peut prendre l'inspecteur du travail sont.

-Il peut donner un avertissement, nous voulons dire qu'il peut mettre tout employeur contrevenant en demeure d'appliquer la loi en lui fixant un délai. Il peut aussi prodiguer des conseils au contrevenant (employeur). Cet avertissement sera inscrit sur le registre des mises en demeure conservé par l'employeur.

-Il peut dresser un procès-verbal (P.V)

-Il peut demander au juge des référés la fermeture d'un établissement (en cas de graves dangers pour le personnel ou la clientèle).

N.B: L'adresse de l'inspecteur du travail doit être affichée dans toutes les entreprises.

QUATRIEME PARTIE : LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DU TRAVAIL

Les représentants du personnel sont constitués des délégués du personnel et syndicaux. Ils ont essentiellement pour fonction de revendiquer de meilleures

conditions de travail et de vie des salariés dans l'entreprise. C'est pourquoi l'employeur a généralement tendance à mettre fin à leur contrat de travail,

Leurs actions de revendication de droits au sein des entreprises.

Conscient de cet état de fait, le législateur ivoirien a pris des mesures tendant à leur donner des garanties de protection en limitant les pouvoirs des chefs d'entreprise.

Nous étudierons les délégués du personnel d'une part et d'autre part, les délégués syndicaux.

I : LES DELEGUES DU PERSONNEL

A/ LES ATTRIBUTIONS DU DELEGUE DU PERSONNEL

Le délégué du personnel a plusieurs attributions prévues par la loi.

-Il se doit de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives qui ne sont pas satisfaites. Ces réclamations concernent les conditions de travail, la protection des salariés. L'application des conventions collectives. Les 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 saisir l'inspecteur du travail pour l'application de la législation du travail etc.

- Il doit veiller aux règles concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

- Il accompagne l'inspecteur du travail dans les visites dans l'entreprise.

B/ LES MOYENS D' ACTIONS DU DELEGUE DU PERSONNEL

Pour accomplir au mieux, les tâches relatives à sa fonction, l'employeur doit laisser au délégué du personnel un temps nécessaire. Ainsi, 15h/ mois de temps libre doivent lui être accordées par l'employeur. Ces 15h / mois sont payées comme temps de travail. IL convient de souligner que si ces heures n'ont pas été utilisées au cours du mois, elles ne peuvent pas être récupérées les mois suivant par le délégué du personnel.

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

C/ LA PROTECTION DU DELEGUE DU PERSONNEL

La protection des délégués s'applique au licenciement, des délégués du personnel en fonction et à celui des délégués suppléants, envisagé par l'employeur. Cette protection joue également en faveur des anciens délégués du personnel pendant la période qui se situe entre la fin de leur mandat et la date de nouvelles élections. Ce pendant un délai de 6 mois à compter de l'expiration effective de leur fonction.

La protection est étendue aux candidats aux élections du délégué du personnel et ce, pendant une durée de 3 mois à compter de la date de publication des candidatures.

Tous les types de licenciement sont concernés par la protection, qu'il s'agisse des licenciements individuels ou collectifs pour cause économique.

Cependant, la protection est écartée lorsque la rupture est due au délégué du personnel ou à une fermeture de l'entreprise.

La loi sur la protection indique clairement «tout chef d'entreprise qui envisage le licenciement des délégués du personnel doit soumettre ce licenciement à une autorisation préalable de l'inspecteur du travail».

Ainsi, l'autorisation administrative est la condition nécessaire au licenciement de tout délégué du personnel.

Par ailleurs, l'autorisation doit être donnée par l'inspecteur du travail avant le prononcé du licenciement du délégué. Il en découle que un licenciement sans demande d'autorisation administrative adressée à l'inspecteur du travail n'est pas valable dans la forme.

Les juges parlent dans ce cas de licenciement abusif. La sanction est que le licenciement est nul. Cette sanction est prononcée par les tribunaux du travail ivoiriens.

Lorsqu'une demande d'autorisation préalable de licenciement est présentée à l'inspecteur du travail. Celui-ci peut autoriser le licenciement ou le refuser.

-Lorsque l'inspecteur du travail donne l'autorisation à l'employeur de licencier le délégué du personnel, le licenciement décidé est valable en la forme.

-Lorsque l'inspecteur du travail refuse d'autoriser le licenciement, si l'employeur décide de licencier le délégué du personnel, il commet alors un abus de droit. Un

tel licenciement est abusif au fond. Dès lors, le refus de l'inspecteur du travail suppose que le licenciement n'est pas légitime ou n'existe pas. La sanction est

donc la condamnation de l'employeur à verser des dommages, intérêts et une indemnité de licenciement au délégué du personnel.

II : LES SYNDICATS DES SALARIES

Le syndicat peut être défini comme un groupement de personnes qui a pour but la défense des droits, des intérêts, individuels et collectifs des personnes qui y adhèrent. Il s'ensuit que les syndicats sont composés de personnes exerçant la même profession (ex : le syndicat des employés de banque) ou exerçant des professions voisines (ex : menuisiers et ébénistes, bouchers et charcutiers)

A) DROITS DES SYNDICATS

Les syndicats ont les droits suivants :

- Ils peuvent acquérir des biens et recevoir des legs ou des dons et des cotisations.
- Ils peuvent conclure des contrats avec des sociétés ou avec d'autres syndicats.

Ex : La convention collective

* Ils peuvent ester (agir) en justice pour défendre leurs intérêts ou les intérêts collectifs de leur profession.

* Ils ont le droit de déclencher la grève.

* Ils peuvent informer leurs adhérents (presse syndicale).

B) LE ROLE OU LES ATTRIBUTIONS DES SYNDICATS

Les syndicats ont trois rôles essentiels :

1) La défense peut porter sur :

- L'organisation du travail (heures sécurité...)
- La rémunération du travail.
- Les différends individuels ou collectifs du travail.

Pour la défense de ces intérêts, le syndicat peut décréter la grève.

2) La représentation des travailleurs

Les syndicats représentent les travailleurs au sein de certaines commissions ou comités.

Ex : La commission consultative du travail, le comité d'hygiène et de sécurité du conseil d'administration de la CNPS etc...

Ils peuvent représenter ou assister un adhérent auprès du tribunal du travail.

3) **Les attributions sociales**

Les syndicats peuvent créer des organisations d'aides aux salariés retraités ou en exercice.

Ex : Les caisses de secours mutuelles, la caisse de retraite.

C) LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Avec l'avènement du pluralisme politique, la liberté d'association a été tolérée puis admise dans toutes les nations. C'est ainsi qu'en Côte d'Ivoire, on est passé du syndicat agricole africain (S.A.A) en 1944, à trois centrales syndicales aujourd'hui que sont l'UGTCI (Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire), FESACI (Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire) et de la Centrale Dignité.

D) LA PROTECTION DES DELEGUES SYNDICAUX

Le délégué syndical est désigné par les syndicats au sein de l'entreprise ou de l'établissement qui compte au moins 100 travailleurs. Dans une entreprise, le nombre de délégués syndicaux ne peut dépasser 3. Ils ont pour rôle d'assurer la représentation de leur syndicat au sein de l'entreprise. Son mandat dure aussi longtemps que son syndicat demeure majoritaire au sein de l'entreprise. Le délégué syndical bénéficie de la même protection que le délégué du personnel contre le licenciement. Les anciens délégués syndicaux sont protégés pendant 6 mois après expiration de leur mandat.

E) LA DISSOLUTION OU FIN DES SYNDICATS

La dissolution des syndicats peut résulter d'une volonté de ses membres ou d'une décision imposée. Elle est volontaire lorsque l'ensemble des syndiqués décide dans les conditions prévues par les statuts de mettre fin au syndicat ou alors lorsque le terme prévu par les statuts arrive à expiration sans prorogation. La fin est imposée lorsqu'elle est prononcée par voie judiciaire (tribunal du travail).

La dissolution judiciaire intervient souvent dans des cas où les dirigeants du syndicat ont méconnu des règles de formes et de fond relatives à la constitution du syndicat.

CINQUIEME PARTIE : LE REGLEMENT DES CONFLITS ISSUS DU

CONTRAT DE TRAVAIL

Les conflits du travail sont des désaccords qui surviennent entre employeurs et salariés et les conflits collectifs.

I : LES CONFLITS INDIVIDUELS

Les conflits individuels sont des conflits nés entre employeurs et travailleurs à l'occasion du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage. Ces conflits sont réglés par les tribunaux du travail.

A) LE REGLEMENT AMIABLE DEVANT L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Dans ce mode de règlement du conflit, la partie qui estime être lésée peut s'adresser à l'inspecteur du travail qui va chercher un règlement (solution amiable ou conciliation). Un procès verbal de conciliation est établi par l'inspecteur 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) LE REGLEMENT CONTENTIEUX (devant le tribunal du travail)

En principe, en cas de conflit, le tribunal compétant est celui de travail.

Dans certains cas, le travailleur a le choix entre le tribunal de travail de son domicile et celui de son lieu de travail. Dans cette phase de résolution du conflit les parties peuvent directement présenter leur plainte au greffe du tribunal et le président les cite à comparaitre 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 sont possibles contre ce jugement. Ce sont l'opposition en cas de défaut. L'appel a lieu dans les 15 jours à compté de la signification du jugement. L'appel est possible lorsque, lorsque le

montant du litige excède 10 fois le SMIG mensuel. Le pourvoi en cassation est aussi possible.

II : LES CONFLITS COLLECTIFS

Les conflits collectifs sont les conflits qui opposent un groupe de travailleurs à leur employeur ou aux employeurs. Ces conflits sont la grève et le lock-out, ils sont plus graves que les conflits individuels. C'est la raison pour laquelle ils sont réglés par les procédures spéciales. C'est après l'échec des procédures prévues qu'on aboutit soit à la grève soit au lock-out.

A/ LES PROCEDURES DE REGLEMENTS DES CONFLITS COLLECTIFS

1°) La conciliation

Tout conflit collectif est obligatoirement soumis à la procédure de conciliation devant l'inspecteur du travail. Elle ne doit excéder 5 jours ouvrables à compter de la notification du différent au préfet. Lorsqu'un accord est intervenu entre les parties, un procès verbal (P V) est établi et signé par elle. En cas d'échec, on a recours soit à l'arbitrage soit à la médiation.

2°) L'arbitrage

Six 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 aux conflits comme juge ou un comité arbitral composé d'un magistrat de deux arbitres. La décision de l'arbitre doit être rendue dans un délai de 12 jours et est ratifiée aux parties par lettre recommandée par l'inspecteur du travail dans 48 heures. Elle s'exécute comme une décision de justice.

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 (6) jours.

En cas de désaccord sur le choix du médiateur, le préfet désigne lui-même un autre médiateur sur la liste des personnalités choisies pour assurer les fonctions d'arbitre (arbitre unique ou comité central). Le médiateur mène son enquête et rend un délai de douze (12) Jours sous forme de recommandation un projet de règlement ; si les parties acceptent les recommandations le conflit est réglés.

4°) **L'arbitrage obligatoire**

Si le président de la république estime que la grève ou le lock-out risquent d'être préjudiciables (graves conséquences) à l'ordre public ou à l'intérêt général, il peut décider de soumettre le différend à un comité arbitral composé de magistrat et deux arbitres. Cette hypothèse 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 aigue.

B) LA GREVE ET LE LOCK -OUT

1) La grève

Le droit de grève est reconnu par le code du travail. L'article 82.1 énonce : « Tous les salariés ont le droit de se mettre en grève.». il ressort de ce texte que la grève n'est pas une cause de rupture du contrat de travail sauf lorsque le salarié commet une faute lourde lors de la grève. La grève suppose la cessation du travail, une cessation collective et concertée et elle doit avoir pour objet d'appuyer des revendications professionnelles.

Par ailleurs, il faut noter que la grève politique est illicite. Nous voulons dire qu'une grève déclenchée pour protester contre les décisions des pouvoirs publics est illégale.

Commets une faute lourde du salarié qui à l'appel de son syndicat cesse de travailler pour participer à une manifestation politique.

2) Le lock-out : une réplique au droit de grève

Le lock-out est appréhendé comme la fermeture temporaire de l'entreprise par l'employeur pour répliquer à la grève du personnel. Le lock-out de l'entreprise n'est pas un droit reconnu et protégé par la loi.

Cependant, le lock-out est autorisé dans les cas suivants :

-
- Le lock-out est justifié par la désorganisation de l'entreprise par la grève. La désorganisation de l'entreprise du fait de l'entreprise du fait de la grève peut rendre impossible tout fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce cas, le lock-out est nécessaire pour l'employeur, a titre d'exemple : la fermeture de l'entreprise est justifiée par :

. L'occupation des locaux de travail rendant impossible la remise en marche des machines et la fourniture de travail aux non grévistes.

. La grève avec " collusion " entre grévistes et non grévistes : il y a collusion lorsque des ouvriers décident sur instructions syndicales de continuer à travailler à la seule fin d'aider les grévistes.

. Le lock-out est justifié par des raisons de sécurité. L'employeur peut procéder à la fermeture de l'entreprise pour des raisons de sécurité du personnel et des équipements.

Exemple : Bagarre entre grévistes et non grévistes.

Le lock-out qu'il soit illicite ou non, suspend le contrat de travail. Bien qu'aucun travail ne soit fourni par les salariés concernés par le lock-out, l'employeur est tenu de payer des salaires correspondants à la durée de la fermeture, sauf si le lock-out est justifié