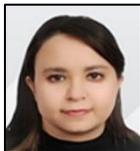


# La prévention dans les conflits collectifs : Quels sont les moyens de prévention des conflits?



**Imane El Yousfi**

Doctorante en Droit privé

la faculté des sciences juridiques économiques et sociales  
Université Mohamed Premier, Oujda, MAROC

## Résumé

Le conflit collectif de travail résulte de l'expression du mécontentement des salariés suite à un désaccord avec l'employeur. Il existe un conflit collectif lorsque au moins 2 salariés expriment leur mécontentement. On constate que la différence entre un conflit individuel et collectif est que le conflit individuel ne concerne qu'un seul salarié et son employeur. Ainsi parmi les moyens permettant de régler un conflit collectif de façon amiable on trouve : la conciliation et puis la médiation et l'arbitrage.

**Mots-clés** : : conflits- travail – salarié – individuel- collectif – conciliation – médiation- arbitrage.

## Citation :

El Yousfi, Imane. (2024, Novembre). La prévention dans les conflits collectifs : Quels sont les moyens de prévention des conflits?. Revue de recherche en sciences humaines et cognitives, Tome 1, N° 4, Première Année, 35-43.

## Abstract

A collective labour dispute arises when employees express their dissatisfaction following a disagreement with the employer. A collective dispute exists when at least 2 employees express their dissatisfaction. The difference between an individual and a collective dispute is that an individual dispute concerns only one employee and his employer. The means of settling a collective dispute amicably include conciliation, mediation and arbitration.

**Keywords:** labour disputes - employee - individual - collective - conciliation - mediation - arbitration.

## **Introduction :**

Le conflit est un élément de la vie de toute organisation : il n'existe pas de systèmes sociaux véritablement et continuellement apaisés. Pourtant si le conflit social a toujours existé, il n'a pas toujours été autorisé par loi.

Quant à la définition du conflit collectif du travail lui-même, c'est la jurisprudence marocaine qui a tenté de la cerner en se basant sur deux critères qu'elle considère comme essentiels. Ainsi, selon la cour de cassation, un conflit est qualifié de collectif lorsque l'une des parties est un conflit de salariés juridiquement organisé, un syndicat par exemple, ou même non juridiquement organisé mais représentant une profession donnée<sup>1</sup>.

Ce conflit doit, en outre, porter sur un intérêt collectif, qui vise à modifier ce qui a été convenu pour prescrit par la loi n° 65-99 dans le sens de l'amélioration des statuts de travailleurs et non pour demander seulement l'application d'une loi ou d'une convention.

De même, au lieu de se limiter à une définition mettant l'accent sur le collectif des salariés et leur intérêts propre comme, le législateur marocain a également pris en compte les intérêts professionnels des employeurs<sup>2</sup>, or, s'il veut faire preuve d'égalité « juridique » et « économique-social » entre ces deux parties, le législateur est censé savoir qu'une telle égalité reste formelle et qu'elle est même viciée par des rapports de force fragilisant les salariés et leurs représentants attirés.

Cette interprétation, fondée sur la ou les réalités sous-tend l'article 549 du code de travail, seule disposition portant sur les conflits du travail, car les articles suivants (550 à 585) concernant le règlement de tels conflits.

Ainsi, pour mieux mettre en exergue ces déduction, il ressort de ce texte que constitue un conflit collectif, tout conflit de travail, auquel est partie une organisation syndicale de salariés, un groupement ou une collectivité des travailleurs qui a pour objet la défense d'intérêt collectifs professionnels de cet ensemble de travailleurs.

Mais il s'agit aussi de tous conflits nés du travail, dont l'une des parties est un employeur, plusieurs employeurs ou une organisation patronal, qui ont pour objet la défense des intérêts du ou des employeurs.

Après cette présentation du fondement juridique du conflit collectif, qu'elles les formes de ce dernier, et qu'elles sont les procédures de son réglementation ?

En tout cas, de tels conflits se manifestent souvent par le recours à la grève (**première partie**), et son règlement par des procédures non judiciaires (**deuxième partie**).

## ***Première partie : Le droit de la grève***

Le droit de la grève est un droit constitutionnel, il n'a pas une définition précise par mais trois conditions doivent être réunies pour caractériser la grève : un arrêt de travail, un arrêt collectif et concerté, et un arrêt motivé par des revendications professionnelles<sup>3</sup>.

### ***A- L'arrêt de travail concerté***

La grève suppose d'abord et essentiellement un arrêt de travail, on reconnaît la grève à ce que les salariés ont « complètement cessé le travail » ceux qui se bornent à ralentir les cadences de travail<sup>4</sup>, à n'accomplir qu'une partie de leurs tâches, ou les accomplir de façon volontairement défectueuse ne participent pas à une grève véritable même si l'on parle à cette occasion de « grève perlée », de grève de zèle, voire « de grève de l'enthousiasme », il n'est pas nécessairement, pour se prononcer sur la licéité de tels mouvements, de relever le caractère « sournois » du procédé, opposé à la « franchise » d'un arrêt de travail véritable, ni la « déloyauté » de ceux qui voudraient désorganiser la production sans subir la perte de salaire qui résulterait d'une grève « franche »<sup>5</sup>.

Ainsi, la grève étant un acte collectif, l'arrêt de travail doit être concerté entre plusieurs salariés on ne peut pas faire grève tout seul, en revanche, il importe peu qu'un seul salarié de l'entreprise participe à la grève, dès lors qu'il répond à un mot d'ordre formulé au plan national, souvent, la cessation du travail est concertée parce qu'elle répond au mot d'ordre formulé, par un ou plusieurs syndicats<sup>6</sup>.

Cependant, l'existence de consignes syndicales n'est nullement indispensable: «un arrêt de travail ne perd pas le caractère de grève licite du fait qu'il n'a pas été déclenché à l'appel d'un syndicat »<sup>7</sup>.

### ***B- La défense d'intérêts collectifs et professionnels***

Les grèves peuvent être déclenchées, afin que les salariés, demandent l'augmentation des salaires ou l'amélioration des conditions de travail, donc la licéité des grèves de solidarité est également mise en cause<sup>8</sup>, pourtant, toute grève est une grève de solidarité<sup>9</sup>; les intérêts collectifs, qu'elles visent à faire prévaloir ne coïncident pas nécessairement avec l'intérêt particulier de chacun de participants<sup>10</sup>.

La grève de solidarité proprement dite est celle qui déclenche en faveur d'intérêts qui ne sont pas ceux de la collectivité de travail à laquelle appartient le gréviste<sup>11</sup>.

D'abord, on parle de la « solidarité externe » dans le cas où de salarié d'une entreprise se mettent en grève pour appuyer les revendications des salaires d'autres entreprises<sup>12</sup>. Il faudrait alors admettre, le plus souvent que les salariés de toutes les entreprises en cause ont des intérêts en commun, comme en atteste la grève de « solidarité » elle-même.

Ensuite, on parle de la « solidarité interne » lorsque les salariés d'une entreprise se mobilisent dans l'intérêt de l'un ou de quelques un d'entre eux, pour exiger en particulier, que soient rapporté des licenciements au des sanctions prononcés à leurs encontre<sup>13</sup>.

De même, on explique généralement que la grève n'est plus seulement axée sur la défense d'intérêts professionnels, elle est plus précisément destinée à faire aboutir des revendications déterminées, ce sont les relations entre la grève et la revendication qui la justifier qui suscitent les difficultés les plus fondamentales, et celle de faire pression sur l'employeur pour qu'il accepte de satisfaire des revendication précisé.

## ***Deuxième partie : les mesures de prévention des conflits collectifs***

Le règlement des conflits collectifs est surtout recherché dans les négociations directes entre représentants des salariés et le ou les patrons.

L'idée qu'un conflit du travail doit se régler par la négociation correspond à un principe qui est à la fois fondamental et insuffisamment formulé, lorsque les pouvoirs publics et de l'administration en particulier l'inspecteur de travail intervient dans le conflit, c'est généralement pour faire en sorte qu'une négociation s'engage et soit pour suivie jusqu'à qu'accord s'en suivre<sup>14</sup>.

La nature juridique des accords conclus au terme de ces négociations on parle, d'accords, etc. protocole ou de procès-verbaux afin de conflits ; donne lieu à discussion.<sup>15</sup>

Ceux-ci même s'ils ne sont pas soumis au régime légal des accords collectifs, sont valide en tant qu'engagement pris unilatéralement par l'employeur.

De ce fait, on trouve les trois méthodes suivantes qui prévenir les conflits collectifs :

### ***A-Conciliation***

#### ***1-parties et contenu***

La procédure de conciliation n'a pour objet de favoriser le dialogue entre les parties à un conflit collectif afin de parvenir finalement un accord qui pourra être constaté, l'organe de conciliation n'a pas à porter d'appréciation sur les positions adoptées par les car agonistes, il doit seulement s'efforcer de les reprocher<sup>16</sup>.

De surcroit, les conflits collectifs sont réglés par des dispositions conventionnelles. La présence d'une classe concernant les procédures conventionnelles de conciliation est une condition mise à l'article 551 de la loi n° 65-99 a l'extension d'une convention collective de branche conclue au niveau national.

De telles conventions mettent donc en place la commission paritaire permanente de conciliation. En l'absence de disposition conventionnelle ayant cette permanence, les parties peuvent, à l'occasion d'un conflit déterminé conclure un accord instituant une procédure conventionnelle ad hoc.

C'est à défaut de toute procédure conventionnelle applicable que le conflit peut être porté une commission nationale ou régionale de conciliation prévue par la loi.

Ces commissions sont elle-même paritaires en ce sens qu'elles comprennent, en nombre égale, des représentants des organisations les plus représentèrent des employeurs et des salariés, mais des représentants des pouvoirs publics y siègent aussi.

#### ***2-l'extinction de conciliation***

Dés lors qu'une procédure de conciliation est engagée, les parties au conflit sont tenues d'y participer. Elles doivent d'abord comparaitre ou se faire représenter par une personne ayant reçu pouvoir pour négocier et conclure un accord de conciliation.

Au terme de la procédure de conciliation, un procès-verbal est établi et immédiatement notifié aux parties, s'il relate un accord réalisable entre les parties, il produit les effets d'un accord collectif de travail.

### ***B-La médiation***

Une mission de médiation se traduit par une conciliation, la médiation implique, en effet, une enquête complète et proposition précise en vue d'un règlement du conflit.

### ***1-les parties de la médiation***

La procédure est engagée soit par le président de la commission de conciliation, soit par le ministre du travail ou à la demande de l'une des parties, elle peut être aussi sur requêtes conjoints des parties, les parties ont d'abord à se mettre d'accord sur le choix de médiation<sup>17</sup>. A défaut de cet accord dans les 3 jours le médiateur est choisi par le ministre sur des listes établis au niveau national ou régional, après consultation des organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives.

### ***2-le contenu de la médiation***

Le médiateur doit s'informer complètement sur les données du conflit, il doit convoquer les parties et celles-ci doivent déférer à cette convocation. Il procède une véritable instruction, il dispose des plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et la situation de travailleurs intéressés par le conflit.

Aussi, dans un délai d'un mois, qui peut être prorogé avec l'accord des parties le médiateur soumet ses propositions en vue de règlement de litige ; celles-ci prennent la forme d'une recommandation motivée.

Les recommandations du médiateur qui ne s'impose pas aux parties, celles-ci ont la faculté de rejeter dans un délai de 8 jours.

## ***C-L'arbitrage***

### ***1-le choix de l'arbitre***

Traditionnellement, on considère qu'à une tentative infructueuse de conciliation, un conflit pouvait être soumis à un tiers, les deux procédures de médiation et d'arbitrage étaient donc alternatives, ensuite, un conflit peut être soumis à l'arbitrage non seulement après l'échec d'une procédure de médiation<sup>18</sup>.

Donc, la mission de l'arbitre consiste à trancher les points de désaccord que font apparaître soit le procès-verbal de non conciliation, soit le rejet de la proposition de médiateur.

Le recours à l'arbitre peut être prévu à l'avance par une clause de la convention collective applicable. Ces clauses conventionnelles qui privaient une procédure

d'arbitrage et établissement d'une liste adressée d'un commun accord entre les parties.

### ***2-la procédure devant l'arbitre***

À la différence du médiateur, l'arbitre est pleinement investi d'un pouvoir de décision, pour se prononcer, il dispose de toutes les pièces établies dans le cadre des procédures de conciliation ou médiation. Il statue en droit sur les conflits relatifs à l'interprétation et à l'exécution de normes de droit et convention collectives ou accord en rigueur, sur les autres conflits collectifs ceux portant notamment sur les salaires et condition de travail.

Enfin, la sentence de l'arbitre doit être motivée, elle s'impose aux parties, en produisant les mêmes effets qu'une convention ou accords collectifs de travail dès l'accomplissement des formalités de dépôt à direction départementale du travail.

### **Conclusion :**

la prévention et le règlement des conflits collectifs du travail, et plus largement l'attitude des entreprises face aux conflits sociaux qui l'environnent s'intègre dans une "responsabilité sociétale de l'entreprise" en pratique. Est en jeu la capacité concrète de l'entreprise sur le terrain, d'entretenir les meilleures relations possibles avec de nombreuses parties prenantes : syndicats, associations, leaders religieux, populations locales, municipalités, pouvoirs publics locaux, régionaux et nationaux.

C'est ainsi que pour atteindre un résultat satisfaisant en matière de prévention dans les conflits collectifs, il faudrait optimiser le travail en amont (étude du cas, documentation du suivi du climat social dans les entreprises, reporting social efficace, etc.) car le professionnalisme et l'expertise dans l'approche et la gestion des conflits collectifs «se cultivent» en termes de savoir-faire et de savoir-être.

---

## Références :

---

### Ouvrage :

Abdallah BOUDAHRAIN, le droit du travail au Maroc, Tome II, AL Madariss, Casablanca.

Bernard TEYSSIE, les conflits collectifs du travail, litec, 1988, Paris.

Gérard Couturier, droit de travail, les relations collectives de travail, 2<sup>o</sup> édition, PUF, 1991, paris.

H-François KOECHLIN, l'aspect juridique des relations du travail, Tome XVII, LGDJ, 1972, paris.

François TAQUET, pratique du droit du travail, ellipses, 2008, paris.

### Articles :

- Bouchra Nadir, «lecture sur l'arbitrage en droit du travail marocain », revue Marocaine de droit des Affaires et des Entreprises, n<sup>o</sup> 14 -15 - Septembre 2008.

### Texte de loi :

- La loi n<sup>o</sup> 65-99 relative au code du travail

---

A.BOUDAHRAIN, le droit de travail au Maroc, tome II, éd. Al Mdariss, Maroc, 2004,p :500<sup>1</sup>

G.COURTURIER, Droit de travail « les relations collectifs de travail ,2éd, PUF ,Paris ,1991, p :360<sup>3</sup>

G.COURTURIER, op.cit,p :365<sup>4</sup>

B.teyssie, les conflits collectifs de travail « grève et lock- out »,litec ,paris ,1999,p :25<sup>5</sup>

H-François koechlin,l'aspect juridique des relations du travail, tome 17, LGDJ , Paris,1972,p :211 <sup>6</sup>

G.COURTURIER, op.cit,p :39<sup>7</sup>

A.BOUDAHRAIN, op.cit, p :523<sup>8</sup>

S .LAPORTE, droit de travail : arrêt décisifs, liaisons ,Paris ,2012,p :317<sup>9</sup>

---

Ibidem<sup>10</sup>

Cass. Soc, 25 janvier 2011.n° 09-69.030 FS-BP<sup>11</sup>

F.Taquet, pratique du droit du travail, ellipses, paris, 2008p :269<sup>12</sup>

G.COURTURIER, op.cit, p : 375<sup>13</sup>

A.BOUDAHRAIN, op.cit, p :556<sup>14</sup>

G.COURTURIER, op.cit,p :420<sup>15</sup>

G.COUTURIER, op.cit,p:423<sup>16</sup>

Ibidem<sup>17</sup>

B.Nadir , « lecture sur l'arbitrage en droit du de travail » ,RMDAE ,n° 14- 15,L2008,p :18<sup>18</sup>