Les instances de contrôle du droit du travail

Mohamed SEROUR

Centre universitaire Bouira.

Introduction

Le droit du travail souffre d'une réelle ineffectivité due à sa croissance en forme de stratification et à sa redoutable complexité comment vérifier et s'il y a bien sanctionner, le cas échéant, l'application quotidienne de nombreux textes du droit du travail dans toutes les entreprises grandes, petites et moyennes, la loi règle générale et abstraite ne peut pas s'appliquer de la même façon dans un grand établissement comme dans un autre de moins de 50 salariés. Ainsi l'ineffectivité du droit du travail tient souvent du comportement involontaire du chef d'entreprise. Les inspecteurs du travail évoquent une application négociée du code du travail (A) leur PV donnent lieu souvent à des sanctions de principes les juges du droit du travail reconnaissent eux –mêmes la complexité des textes objet de modifications (B).

A)-L'inspecteur du travail

C'est un corps spécialisé créé en France en 1874 après avoir constaté que la loi du 1841 protégeant les femmes et les enfants n'avait pas été respecté faute de contrôle dans les entreprises(1) .

La mission de l'inspecteur du travail a été limité à l'origine à l'hygiène et à la sécurité puis elle s'est élargie aux rapports individuels et collectifs au point ou aujourd'hui

l'inspecteur du travail exerce une véritable magistrature sociale (2).

La carrière de l'inspecteur du travail est classique au sein de la fonction publique (inspecteur-directeur départemental adjoint - directeur départemental du travail), mais leur traitement (financier et social) demeure modeste, et l'image du « sheriff en 2 CV », s'applique parfaitement (3). Charge de travail immense pour un salaire inférieur par rapport aux autres secteurs, ainsi le manque d'inspecteurs du travail se répercute sur l'entreprise, visites rares et vont au plus pressé des sanctions pénales au lieu de conseil. Nous aborderons brièvement la triple mission de l'inspecteur du travail telle qu'elle a été fixée par la législation du travail.

a) –veiller à l'application de la loi :-

Les inspecteurs du travail sont également chargés aux côtés des agents de police judiciaire de constater les infractions aux dispositions du code du travail la loi 90-03 dans son art. 2 évoque la mission la plus vieille et la plus classique, le contrôle de l'application des dispositions législatives et réglementaires aux relations individuelles ou collectives de travail ... concrètement cette mission peut s'exercer grâce à trois droits reconnus aux inspecteurs : droit de visite (4), droit de communication, droit de prélèvement(5).

La loi 90-03 du 06/2/1990(modifiée et complétée par l'ord. 96-11 du 10-06-1996) a pour objet de déterminer les missions et compétences de l'inspection du travail.

b)-Prise de décision :-

L'inspecteur prend souvent les décisions administratives :-

C'est ainsi qu'il peut exiger par décision le retrait immédiat d'une clause illégale d'un règlement intérieur, ou refuser tel ou tel aménagement du temps de travail, autoriser ou refuser le

licenciement d'un représentant du personnel. Cette décision peut faire l'objet de deux voies de recours :- soit on introduit un recours gracieux, c'est à dire auprès de l'inspecteur de travail lui-même puis hiérarchique auprès du ministre du travail dont les effets sont relativement rapides, théoriquement, et si aucune réponse ne parvient dans un délai de quatre mois, le recours est rejeté, (selon la doctrine française, une réponse explicite intervient dans ce délai) ; Soit on introduit un recours contentieux dans les deux mois devant le tribunal administratif puis éventuellement le conseil d'Etat en appel . Cette voie contentieuse est très longue et très coûteuse en France (environ 4 à 6 ans pour statuer). Mais en l'absence d'étude en Algérie sur ce point permet de conclure au même résultat (6).

c)-Conseil et assistance :

La troisième mission de l'inspecteur du travail s'opère envers les salariés et également les employeurs. Le droit du travail, code du travail ou législation du travail, est de plus en plus complexe. L'inspecteur du travail apparaît comme « l'homme qui dit le droit du travail », un nombre impressionnant d'entretiens sont tenu chaque semaine par l'inspecteur du travail, (en France plus de 800.000 entretiens par an) , et également des interventions en cas de conflits collectifs(7). En revanche, aujourd'hui les inspecteurs du travail se voient confier un rôle important en matière d'emploi. Ce dernier mobilise une grande partie de ses effectifs «les inspecteurs non inspectant » ceci bien entendu au détriment de la fonction de contrôle. L'ouvrage paru en 1987 de M.. Grosier (8), révèle bien en France, le malaise que connaît le corps de l'inspection du travail dont d'une part les prérogatives ont été réduites, et d'autre part, la légitimité se trouve surtout moins bien perçue car les partenaires sociaux pensent pouvoir tout négocier. Les entreprises sont dotées de services contentieux, et leurs juristes spécialisés n'ont plus peur et se révèlent souvent

de savants contradicteurs. Ce corps connaît aujourd'hui en Algérie également à notre avis une double crise : de recrutement malgré les efforts de la tutelle (Ministère du travail de l'emploi et de la sécurité sociale), et d'identité car la fonction de l'inspecteur n'est plus celle des années 80 ou 90, et l'emploi est devenu déterminant : emploi à tout prix.

B)- Le Juge du Droit du travail

Juge social, section sociale, l'immense majorité des différends du travail ne parvient pas jusqu'au juge soit parce que l'une des parties cède, soit grâce à une solution amiable. Le contentieux du droit du travail est différent du contentieux ordinaire, civil, commercial etc ... Car le rapport de droit sert d'arme dans le rapport de force en cours. Par exemple la menace de traîner l'employeur, en correctionnelle pour délit d'entrave rend ce dernier plus ouvert aux propositions syndicales. La négociation est devenue la règle dans le contentieux du droit du travail. Lorsque l'entreprise porte plainte pour vol à l'occasion d'un conflit collectif, elle ne souhaite pas nécessairement que des salariés soient condamnés six mois plus tard, alors le retrait de la plainte fera l'objet d'une négociation. Le juge algérien n'est pas spécialisé dans un domaine précis (9) et doit traiter un jour ou l'autre un litige d'ordre civil, ou pénale, ou administratif. Le juge civil est le juge naturel du droit du travail. En revanche, le juge répressif statue sur les infractions édictées par le code du travail qui comporte des sanctions pénales à l'encontre de l'entreprise personne morale. Le juge administratif statue après recours contentieux dirigé contre une décision administrative prise par l'inspecteur du travail. Nous aborderons brièvement la section sociale :-Composition.

-Compétence.

-et procédure tout ceci à la lueur du c.p.c.a.

a)-Composition : les juges spécialisés en droit du travail doivent être, en principe, proches du justiciable, connaître ses

problèmes quotidiens. la section sociale est composée selon l'art. 502 du CPCA «d'un magistrat président, et d'assesseurs conformément aux dispositions de la législations du travail ». La loi n° 90-04 du 06-02-1990 relative aux conflits individuels de travail modifiée par la loi 91-28 du 21-12-1991....dans son article 09 dispose que : « les assesseurs ainsi que les membres des bureaux de conciliations sont nommés, par ordonnance du président de la cour localement compétente ». Ainsi, les assesseurs travailleurs sont élus pour une période de trois ans (03) par les représentants des travailleurs des entreprises et établissements situés dans le ressort de compétence territoriale de la juridiction concernée. Les assesseurs représentants d'employeurs sont élus également pour une durée de trois ans (03). L'art. 12 détermine les conditions d'éligibilité aux fonctions d'assesseurs et l'article 13 fixe parmi les conditions d'inéligibilité les employeurs condamnés en récidive pour infraction à la législation du travail depuis moins d'un an et les salariés condamnés depuis moins de deux ans pour fait d'entrave à la liberté du travail ou les anciens assesseurs déchus de leur fonctions. Avant d'assumer leurs missions les assesseurs, représentants les travailleurs ou les employeurs, prêtent serment devant le tribunal. Ils bénéficient ainsi, pour les assesseurs travailleurs, des temps d'absence pour l'exercice de leurs missions et d'une indemnité (10).

La déchéance d'un assesseur titulaire ou suppléant est prononcée par ordonnance du président de la cour localement compétente conformément aux conditions énoncées par les articles 12 et 13 de la loi 90-04. Il est à signaler que le président de la cour peut également sur proposition du président de la section sociale prononcer la déchéance (11).

b)-Compétence : le code de procédure civil et administrative élargit la compétence matérielle de la section sociale de la preuve des contrats à l'exécution ou la suspension et la rupture.

La section sociale statue sur les contentieux des élections des délégués du personnel et différends relatifs soit à l'exercice du droit syndical ou du droit de grève, de même que le contentieux soit de la sécurité sociale et la retraite, soit les conventions et accords collectifs de travail (12).

L'article 21 de la loi 90-04 stipule que le tribunal siégeant en matière sociale statue en premier et dernier ressort lorsque la demande porte au principal sur : soit, l'annulation des sanctions disciplinaires prises en violations des procédures disciplinaires légales et/ou conventionnelles obligatoires. Soit, la délivrance de certificat de travail, bulletin de paie ou autre documents, afin d'attester de l'activité professionnelle du travailleur (demandeur).

La loi portant code procédure civile et administrative est plus explicite en matière de référé social, l'article 506 prévoit que : « le président de la section sociale peut ordonner, en référé, toutes mesures provisoires ou conservatoires pour faire cesser tout acte de nature à entraver la liberté de travail ». Ainsi, le législateur met fin à une situation qui a longtemps prévalu en matière d'incompétence matérielle en cas de différend individuel ou collectif. Il est de même, pour l'exécution immédiate quand il s'agit de l'accord de conciliation ou accord de non- conciliation.

c)-Procédure ou saisine du juge social :-

Le juge du tribunal social doit être en principe proche du justiciable travailleur ou employeur. En cas de non conciliation la partie ayant un intérêt doit saisir le tribunal siégeant en matière sociale (13). La requête doit être accompagnée du procès- verbal de non conciliation sous peine que l'action soit irrecevable en la forme. La première audience du tribunal est fixée au plus tard quinze jours à compter de la date

d'introduction de l'instance. Le législateur fixe un délai n'excédant pas six mois pour porter l'action devant la section sociale, sous peine de forclusion.(14). Ainsi le procès-verbal de non conciliation ne peut faire l'objet d'une action en justice au delà d'un délai de six mois, ceci afin de ne plus laisser une épée de Damoclès sur la tête de l'employeur.

Les jugements sont prononcés en premier et dernier ressort et sont susceptibles d'appel en cassation lorsque la demande porte au principal soit sur l'annulation d'une sanction disciplinaire, soit sur la délivrance de certificat de travail, de bulletin de paie ou tout autre document attestant l'activité professionnelle du demandeur(15). En sus des jugements, le président de la section sociale peut ordonner, en référé, toutes mesures conservatoires ou provisoires pour faire cesser tout acte de nature à entraver la liberté de travail. Ces ordonnances sont susceptibles d'appel, mais elles sont exécutoires.

Le législateur énonce un principe de droit mettant fin ainsi à un flou qui régnait auparavant selon lequel l'appel suspendait l'exécution de l'ordonnance. L'art.507 al.2 précise que « l'appel n'a pas d'effet suspensif ».L'art.508 ajoute aussi que : « le président de la section sociale peut être saisi par requête aux fins d'exécution immédiate, dans les deux cas suivants :

- inexécution de l'accord de conciliation par l'une des parties.
- inexécution de tout ou partie d'un accord collectif de travail... ». Cette ordonnance est exécutoire de plein droit sous astreinte comminatoire, nonobstant l'exercice de toutes voies de recours (16). Le législateur introduit un délai de six mois pour porter l'action au justice sur la base de procès-verbal de non conciliation et les demandes additionnelles découlant de la demande principale sont généralement recevables(17).

Conclusion

L'évolution de la législation du travail permet de régir tous les rapports de travail qui naissent du fait de l'évolution et

le développement économique. Le travail permanent, et le travail précaire sont deux modes de recrutement dans le marché du travail. Aujourd'hui, le contrat à durée déterminée risque de devenir la règle, et c'est pour cela que le rôle de contrôle des instances du travail devient important. Le législateur assouplit de plus en plus les rapports de travail mais tente de réprimer sévèrement toute violation de règle de droit car il s'agit de préserver un ordre public social. L'équilibre est difficilement gardé ou atteint dans l'entreprise. Ceci dit, cette dernière, l'entreprise s'est dotée aujourd'hui d'un nombre important de conseillers et de cellules en charge du traitement de tous les contentieux en matière de gestion du personnel ou de rapport vis-à-vis des autres institutions : fiscale, sociale etc.... Ainsi, on peut déduire que le rôle joué par l'administration du travail (instances du travail) permet d'atteindre un maximum d'adhésion des partenaires sociaux et une meilleure effectivité des règles de loi.