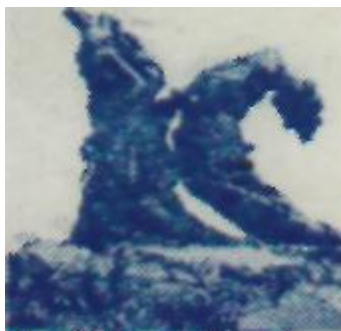


PRECIS DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

FETTHCP – CI

Fédération des travailleurs du Textile de l'habillement du cuir et plastique de Côte d'Ivoire



LES NOTIONS ESSENTIELLES DU TRAVAILLEUR SYNDIQUE

Présenté par **B. GNAKO**



AVANT PROPOS

A l'attention des lecteurs; cet ouvrage est destiné à tous ceux qui s'intéressent aux questions des relations professionnelles et, particulièrement a la classe ouvrière ; Il pourra servir de guide pour des recherches plus approfondies. Sur le long chemin du Syndicalisme vécu. J'ai observé et suis arrivé à la conclusion qu'il y a besoin d'une brochure simplifiée, contenant certains articles essentiels du droit du travail c'est pour combler tant soit peu cette lacune que ces textes ont été sélectionnés et commentés pour le besoin des travailleurs. C'est ma contribution personnelle.

Bessou GNAKO
Secrétaire national de l'UGTCI
depuis 1977

Fait le 12 Juillet 2001

PREFACE

A la classe ouvrière et particulièrement aux travailleurs syndiqués :

Ce document est un rassemblement de certaines informations regroupées en huit chapitres pour les besoins de tous ceux qui seraient intéressés par des recherches plus approfondies dans les relations professionnelles en générale et surtout en Côte d'Ivoire depuis l'indépendance.

Il est conseillé aux lecteurs de ne pas prendre à la lettre certains articles cités du droit du travail, car vu l'évolution rapide des mentalités dans un contexte de mondialisation, le numéro d'un article peut changer sans que le fond ne soit forcément touché.

Bessou GNAKO

S O M M A I R E

A / LE CONTRAT DE TRAVAIL

Définition

Les critères distinctifs du contrat de travail avec les autres contrats

Les grandes familles du contrat de travail

Les cas où l'on peut recourir au contrat à durée déterminée

Les conditions à respecter, le fond et la forme

L'objet du contrat

La durée du contrat

La période d'essai

Les obligations des parties

L'employeur

- Les travailleurs

Les grandes familles de contrat

Quelques exemples dans l'exécution du contrat de travail

L'exécution du contrat de travail

Les suspensions du contrat de travail

- Cessation provisoire d'activités
- Reprise après suspension du contrat de travail

Les ruptures

- Ruptures légitimes
- Ruptures abusives

Les fautes lourdes

- Fautes lourdes du travailleur
- Fautes lourdes de l'employeur

Le maintien des contrats en cours de modification dans la situation juridique de l'employeur

B / LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Définition

La pénétration des conventions collectives en Afrique occidentale

Les différentes conventions collectives et leurs champs d'application

Les personnes habilitées à signer une convention collective

Les clauses fondamentales d'une convention collective

- Conditions d'engagement
- Sécurité de l'emploi
- Statut et ancienneté
- Salaires
- Conditions de travail
- Horaires de travail
- Rémunération au rendement
- Protection des femmes
- Apprentissage
- Congés et vacances
- Avantages en plus du salaire
- Amendements à la convention collective

C / LES PARTENAIRES SOCIAUX

Les rapports contractuels

Les conventions collectives

Les conflits individuels du travail

Les conflits collectifs

Les origines des conflits

La grève

Les partenaires sociaux

La responsabilité de l'entreprise dans les conflits collectifs

Conclusions

D / LES CLASSIFICATIONS CATEGORIELLES

Additif

Les travailleurs

Les conditions d'avancement professionnel

- Sans changement de poste de travail
- En cas de changement de poste de travail

Quelques échantillons techniques et les fiches d'exécution

E / L'INSPECTION DU TRAVAIL

- *Introduction*

Les missions de l'inspection du travail

- Mission de contrôle
- Mission de conseil et d'information
- Mission de conciliation
- Mission de décision

La déontologie de l'inspection du travail

- Les qualités professionnelles
- Les obligations statutaires

Domaines de contrôle

- *Etablissements* contrôlés
- Du point de vue de la législation soumise au contrôle

Le pouvoir de l'inspecteur du travail

- Le droit de libre entrée
- Le droit de libre contrôle
- Les conséquences du contrôle
- La mise en demeure
- Le procès-verbal

Mission de contrôle

- Aux partenaires sociaux
- A l'autorité compétente
- La conciliation
 - o A titre préventif
 - o A titre curatif

Le pouvoir de décision

La discrétion sur l'origine des plaintes

Conclusion

F / LE SYNDICAT

Introduction

Origine du mouvement syndical

Qu'est-ce que le Syndicat

Les buts du syndicat

Les rôles du syndicat

Rôles de représentation

Rôle normatif

Rôle revendicatif

Rôle d'éducation

Histoire du syndicalisme ivoirien

Lutte sur deux fronts

Division des syndicats

Participation a la conférence

Constitution des organismes provisoires de fusion

Direction régionale et départementale

Moyens financiers

Naissance de l'union générale des travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI)

Conclusion

G / LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

La compétence du Tribunal du travail

La composition

La saisine du tribunal du travail

La comparution des parties

La représentation des parties

La conciliation

L'audience et le jugement

Les voies de recours

L'opposition

L'appel

Le pourvoi en cassation

L'exécution du jugement

H / L'O.I.T. (ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL)

Ses origines

Le conseil d'administration

Son action

Le BIT (Bureau International du Travail)

Les conventions et recommandations

Quelques détails sur les droits fondamentaux

Le mécanisme de contrôle

Les stratégies en faveur de l'emploi

Renforcer le tripartisme et le dialogue social

Les activités de l'OIT

Partenariat actif

Conclusions



UGTCI

Union Générale Des Travailleurs de Côte d'Ivoire

A / LE CONTRAT DE TRAVAIL

A / LE CONTRAT DE TRAVAIL

DEFINITION

La doctrine établie considère que le contrat de travail est une convention par laquelle une personne (travailleur) s'engage librement à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne morale ou physique (employeur) moyennant rémunération.

QUELS SONT LES CRITERES DISTINCTIFS DU CONTRAT DE TRAVAIL AVEC LES AUTRES CONTRATS ?

Il est important de le savoir pour déterminer l'existence d'un contrat de travail et le différencier des autres conventions appelées contrats.

Le code du travail retient trois (3) critères.

Une activité professionnelle

1. La subordination d'une personne, (le travailleur) à une autre personne,
2. (l'employeur). Cette subordination se manifeste de différentes façons.
 - La subordination juridique
 - La subordination économique
 - Le contrôle de la tâche, sauf dans le cas du travail des gens de maison
3. La rémunération que reçoit le travailleur.

Les qualités du contrat de travail et leurs contenus

- Le contrat à durée déterminée, il prend fin à terme;
- Le contrat à durée indéterminée, il se prolonge indéfiniment;
- Le contrat à terme imprécis, il dure autant que possible, mais sans préavis
- Le contrat des journaliers, il se renouvelle au jour le jour.

Les cas où l'on peut recourir au contrat à durée déterminée

- Le remplacement d'un salarié absent;
- Le surcroît exceptionnel d'activité (occasionnelle);
- Le contrat d'insertion professionnelle.

Le contrat est passé librement sous réserve de disposition du code de travail. Il est conclu dans les formes qui conviennent aux parties contractantes.

Toutefois le contrat de travail à durée déterminée doit être stipulé par écrit (Article 14.2 du code du travail). Le contrat de travail doit comporter les mentions suivantes :

- 1) La date et le lieu de l'établissement du contrat
- 2) Le nom et prénom, profession et domicile de l'employeur
- 3) Le nom et prénom, date de naissance, la filiation, le domicile et la nationalité du travailleur, la qualification professionnelle
- 4) La nature et la durée du contrat
- 5) Le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle, son salaire et les accessoires du salaire
- 6) Les emplois que le travailleur sera appelé à tenir dans l'entreprise ou l'établissement implanté en Côte d'Ivoire
- 7) La référence aux textes réglementaires ou conventions collectives qui régissent l'ensemble des rapports entre employeur et travailleur
- 8) Eventuellement, les classes particulières convenues entre parties en cas de voyage du travailleur, une lettre d'embauche peut remplacer le contrat de travail, la lettre d'embauche devra toutefois comporter les mentions soulignées plus haut.

Il existe plusieurs types de contrat. Ce sont:

- ⇒ Le contrat de mariage
- ⇒ le contrat de location
- ⇒ le contrat de gérance
- ⇒ le contrat de bail
- ⇒ le contrat d'association
- ⇒ le contrat d'assurance, etc.

Le contrat de travail: les conditions à respecter :

FORME : Le contrat est librement passé entre les parties, la conclusion d'un contrat de travail n'exige pas obligatoirement de l'employeur et du salarié un écrit, un accord verbal suffit.

Exemple : Manœuvre ordinaire ou smigar (engagement tacite)

FOND : Les consentements des parties qui s'obligent à contracter

Sa capacité à contracter

Un objet certain qui forme la matière de l'engagement

L'obligation à une cause licite

Les consentements des parties

Le consentement de l'employeur comme celui du salarié peut-être express lorsqu'il résulte de la continuation des relations du travail.

Exemple : Le cadre qui a oublié de signer le contrat mais qui l'a exécuté pendant plusieurs années

Chacune des parties doit être capable de contracter pour que le contrat soit valable.

Exemple : Des jeunes avant 14 ans ou plus connaissent un abattement de 50 %.

Les femmes mariées peuvent contracter sans le consentement de leur mari.

L'objet du contrat

Pour l'employeur c'est le salaire.

Pour le salarié c'est le travail à fournir. Une cause licite est obligatoire.

Pour éviter que l'employeur utilise le salarié à des activités immorales.

La durée du contrat

Les parties peuvent librement décider de la durée du contrat, mais à condition que ce soit écrit, si non au delà de certaines limites (2 ans) il se transforme en un contrat dit à durée indéterminée.

Pour le premier sans écrit. Pour le deuxième au-delà de 2 ans.

La période d'essai

Elle est le début de l'exécution du contrat de travail, on pourrait dire c'est le round d'observation des parties.

Modification du contrat pendant la période d'essai. L'employeur peut proposer une modification du contrat en cours d'essai, il peut proposer une qualification inférieure à la première.

Le problème de la durée du temps de travail peut se poser, l'employeur est seul à décider sur ce point :

- Raison économique
- Contrôle et fourniture de travail

Les obligations des parties

L'employeur :

- ⇒ Fourniture du travail
- ⇒ Instrument de travail
- ⇒ Sécurité de travail
- ⇒ Il est évidemment responsable civilement
- ⇒ Versement du salaire

Le salarié

Le salarié doit exécuter le travail pour lequel il a été engagé.

Il doit respecter les conditions de l'exécution du travail. S'il s'agit d'une entreprise:

- ⇒ Le règlement intérieur
- ⇒ La convention collective
- ⇒ Les usages de la profession ou de la région

Les grandes familles des contrats de travail :

- ⇒ Le contrat à durée indéterminée
- ⇒ Le contrat à durée déterminée
- ⇒ Le contrat à terme imprécis
- ⇒ Le contrat du journalier

Le cas où l'on peut recourir au contrat à durée déterminée :

- ⇒ Le remplacement d'un salarié absent
- ⇒ Surcroît exceptionnel d'activité et tâche occasionnelle
- ⇒ Contrat d'insertion professionnelle

Toutes les autres formes du contrat sont à durée indéterminée y compris le contrat à durée déterminée au-delà de 2 ans.

C'est donc à partir de ce qui précède qu'intervient la notion de préavis en cas de rupture.

QUELOUES DETAILS DANS L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

I / De la négociation du contrat de travail

Le travailleur dans la recherche d'un emploi prend toujours le risque d'accepter n'importe quelles conditions au départ.

II / Conclusions du contrat de travail

L'engagement à l'essai

L'essai est conditionné par la qualification professionnelle du travailleur, ainsi pour les ouvriers et employés huit (8) jours pour les travailleurs payés à l'heure :

- un (1) mois pour les travailleurs payés au mois ;
- agents de maîtrises, techniciens et assimilés : deux (2) mois ;
- ingénieurs, cadre et assimilés trois (3) mois ;
- cadres supérieurs six (6) mois.

L'exécution du contrat de travail

Le travailleur doit exécuter entièrement le contrat de travail, dans le respect strict des clauses du contrat de travail par le respect du règlement intérieur, s'il s'agit d'une entreprise ou établissement.

Les dispositions du code de travail ou de la convention collective :

- les usages de la profession ou de la région quant à l'employeur ;
- il doit fournir le travail;
- les instruments de travail;
- le lieu de travail sécurisé à tout point de vue ;
- civilement responsable en cas d'accident;
- paiement régulier et à intervalle régulier du salaire ;
- déclaration du travailleur à la CNPS.

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Cessation provisoire d'activités :

- en cas de maladie avec repos médical
- en cas d'absence autorisée
- en cas des congés annuels
- en cas d'événement familial du travailleur
- en cas de conflit nécessitant une suspension provisoire dans le cas du travailleur protégé

Reprise après suspension du contrat de travail :

- Retour des congés
- Reprise après repos maladie

RUPTURES

Ruptures légitimes :

- Licenciement pour fautes
- Démission du travailleur
- Départ à la retraite du travailleur
- Décès du travailleur.

Rupture abusive :

- Licenciement sans motif apparent
- Non-paiements des salaires
- Non déclaration du travailleur à la CNPS

FAUTES LOURDES

La faute lourde du travailleur :

Bien que la faute lourde soit laissée à l'appréciation de la juridiction compétente, on peut se permettre de citer quelques cas de fautes lourdes au regard de la jurisprudence.

Ce sont:

- Les négligences
- Les insubordinations
- Les critiques intolérables de l'entreprise
- Les accusations diffamatoires
- Les fautes répétées
- Les non-respects au règlement intérieur de l'entreprise
- Les refus de recevoir un avertissement
- Les participations à des jeux de hasard à l'intérieur de l'entreprise
- Les détournements et vols
- Les actes contre la morale, etc.

De l'employeur :

- Non-paiement du salaire
- Non-déclaration du travailleur à la CNPS

LE MAINTIEN DES CONTRATS EN COURS EN CAS DE MODIFICATION DANS LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

Ces cas sont réglés par l'article 16.15 du code de travail. L'employeur aussi bien que le travailleur sont tenus par ces obligations.



UGTCI

Union Générale Des Travailleurs de Côte d'Ivoire

B/ LES CONVENTIONS COLLECTIVES

B"/ LES CONVENTIONS COLLECTIVES INTRODUCTION

Autrefois, en Europe, en Asie, en Amérique et en Afrique, existaient des entreprises et des Etablissements. Les ouvriers y travaillaient sans lois et sans règlement. Ils étaient victimes de toutes sortes d'injustices qui conduisaient à la misère et parfois à la mort.

Ils travaillaient dans des conditions difficiles, sans hygiène, et avec des salaires misérables.

C'est tout cela qui a obligé les travailleurs à s'unir et à former des organisations pour défendre leurs intérêts.

I. DEFINITION

On entend par "CONVENTION COLLECTIVE" tout accord écrit relatif aux conditions de travail et d'emploi conclu entre un employeur, un groupe d'employeurs et une ou plusieurs organisations, représentants des travailleurs intéressés. Ceux-ci doivent être dûment élus et mandatés par ces derniers en conformité avec la législation nationale.

Elles jouent le rôle d'une stipulation complétant les lois et règlements en vigueur et qui ont trait au travail. En somme, elles deviennent la législation qui s'appliquera aux futurs contrats individuels,

L'OIT par son bureau qu'est le BIT promulgue des Conventions et des recommandations ainsi :

La convention n°141 qui est spéciale aux travailleurs ruraux dit ce qui suit:

La liberté syndicale est garantie aux travailleurs ruraux et les gouvernements doivent encourager les organisations de ces travailleurs à participer au développement économique et social. La politique nationale doit favoriser les organisations des travailleurs ruraux comme moyen efficace pour s'assurer que ceux-ci participent au développement économique et social et bénéficient des avantages qui en découlent sans discrimination et, l'état doit promouvoir la plus large compréhension de cette politique.

LA PENETRATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES EN AFRIQUE OCCIDENTALE

LA Convention collective a été introduite par un décret du 20 Mars 1937. C'est la loi du 15 Décembre 1952 qui a donné une impulsion plus déterminante.

II. LES DIFFERENTES CONVENTIONS COLLECTIVES ET LEURS CHAMPS D'APPLICATION

Les conventions collectives varient selon :

- les pays dans lesquels l'accord est négocié.

En effet, la législation de certains pays peut prescrire certaines procédures de négociation ou certaines dispositions spéciales (la législation pourrait par exemple exiger l'enregistrement des syndicats pour que l'accord soit rendu valable) :

- le champ d'application de la législation sociale du pays ;
- la nature et le degré d'efficacité des parties ;
- le niveau auquel l'accord doit-être négocié et l'industrie à laquelle il s'applique.

Le niveau auquel la Convention Collective sera appliquée doit être bien défini:

- 1) Ce sera l'Entreprise ou l'usine ou le lieu de travail
- 2) Ou encore un endroit particulier (une ou plusieurs entreprises ou toutes les industries de l'endroit)
- 3) Ou bien une région donnée (soit pour plusieurs entreprises ou une industrie située dans la région)
- 4) Ou tout le pays (un secteur industriel ou plusieurs industries situées dans le pays).

LA PROCEDURE sera conditionnée par la structure du mouvement syndical et par celle des organisations d'employeurs. Pas de Convention locale possible là où n'existe pas de section syndicale locale.

Là où existent des syndicats de métiers, ces organisations peuvent négocier, soit sur le plan local, soit sur le plan régional ou encore sur le plan national.

Une Convention Collective peut également être négociée pour une catégorie particulière de travailleurs dans une industrie ou bien dans un secteur industriel (par exemple : les soudeurs dans le secteur mines et annexes).

Les lois qui régissent les problèmes du travail doivent être considérées comme un cadre.

Les Conventions Collectives pourront aller au-delà des avantages légaux, pourront donc déborder le cadre de la législation existante.

Elles ne pourront en tout cas jamais lui être inférieures. Légalement, une Convention Collective ne lie que les parties signataires et les personnes au nom desquelles les signataires ont agi.

Des dispositions légales peuvent étendre l'application des Conventions

Collectives à des entreprises non liées par l'accord.

PERSONNES HABILITEES A SIGNER UNE CONVENTION COLLECTIVE

La loi 95-15 du 12 Janvier 1995 :

Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement professionnel visés dans certains de ces articles, peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

- soit des stipulations statutaires de cette organisation
- soit d'une délibération spéciale de cette organisation
- soit des mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

A défaut, pour être valable, la Convention doit être ratifiée par une délibération spéciale du groupement.

Pour négocier, il faut connaître ce qui existe, c'est-à-dire connaître les obligations et les droits des travailleurs, ça veut dire: avoir une connaissance appréciable des lois de Travail. Car on ne négocie pas ce que la Loi a déjà prévu.

La loi prévoit des minima. Il appartient aux représentants des travailleurs que sont les délégués du personnel d'améliorer ces minima.

Les délégués du personnel, négocient les accords d'établissement, les contenus des contrats individuels et collectifs, les avantages sociaux tels que les créations des coopératives.

III. LES CLAUSES FONDAMENTALES D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

Il n'est pas facile de mentionner tout ce qui doit figurer dans une Convention Collective, aussi nous nous bornerons à ne citer que les points que l'on peut considérer comme revendication minimale.

1) Conditions d'engagement en y incluant éventuellement le droit qu'a le délégué syndical d'entreprise d'être consulté.

2) Condition de licenciement:

- périodes de préavis pour les deux parties
- les motifs de licenciement de travailleurs
- consultations du délégué syndical dans les cas spéciaux

3) Sécurité de l'emploi

a) *reconnaissance du syndicat :*

- droit du syndicat

- protection des délégués pendant la période des négociations et d'élections.
 - droit d'avoir des tableaux d'affichage dans l'entreprise
 - droit de s'absenter pour des activités syndicales et éducatives
- b) *Statut et ancienneté* :
- définition de l'ancienneté en vue des promotions mutations, licenciements ou réemploi
 - limite du nombre et de la durée des temporaires
 - délai limité pour les nouveaux travailleurs pour s'affilier au syndicat.

IV. **LES SALAIRES:**

- Classification des emplois et catégories;
- Protection contre la rétrogradation arbitraire ;
- Salaire minima;
- Disposition en cas d'élévation du cout de la vie ;
- Amélioration et augmentation de salaires;
- Primes et majorations de salaires;
- Systèmes de paiement.

V. **CONDITIONS DE TRAVAIL :**

- Salubrité
- Température et éclairage
- Hygiène
- Allure des machines et protection
- Premiers secours
- Réfectoires

VI. **HORAIRE DE TRAVAIL :**

- Durée de la journée et de la semaine de travail
- Nombre d'heures de travail garanties par semaine
- Heures supplémentaires
- Période de repos et de détente

VII. **REMUNERATION AU RENDEMENT :**

- Rationalisation, étude des temps
- Présence d'un délégué lors de ces études
- Obligation de consulter le syndicat lors de tous changements de taux
- Paiement de la moyenne horaire ou journalière, en cas d'arrêt de

travail pour raisons indépendantes de la volonté des travailleurs (intempéries, pannes, etc.)

VIII. PROTECTION DES FEMMES :

- A travail de valeur égale, salaire égal
- Protection de la santé des femmes
- Réfectoires spéciaux

IX. APPRENTISSAGE :

- Stipulation spéciale pour l'apprentissage sur le tas, surtout dans les pays où l'enseignement technique est nul ou insuffisant.

X. CONGES ET VACANCES :

- Nombre de jours de congés payés
- Durée des vacances selon les années de services
- Conditions spéciales pour les jeunes travailleurs

XI. AVANTAGES EN PLUS DU SALAIRE :

- (Lorsque ce point n'est pas couvert par la législation) :
- Programme d'hygiène et de prévoyance sociale ;
 - Pensions de retraite;
 - Démarches à suivre pour conciliation ou l'arbitrage ;
 - Designation de l'arbitre (compétence);
 - Dispositions couvrant le droit de grève ;
 - Retribution pour le temps perdu;
 - Protection des délégués d'entreprises.

XII. AMENDEMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE :

- au cours de la période du contrat
- en cas de changements rapides des conditions économiques

XIII. CONCLUSION

De tout ce que nous venons d'apprendre: nous pouvons conclure que le mouvement syndical moderne a besoin des cadres compétents, aptes à la négociation pour représenter dignement les travailleurs autour de la table de négociation, c'est à ce prix qu'ils pourront non seulement défendre les acquis des travailleurs mais également arracher des nouveaux avantages au profit de la masse laborieuse.

Je vous remercie



UGTCI

Union Générale Des Travailleurs de Côte d'Ivoire

C/ LES PARTENAIRES SOCIAUX

C / LES PARTENAIRES SOCIAUX ET LES CONFLITS DE TRAVAIL

LES RAPPORTS CONTRACTUELS ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX QUE SONT LES TRAVAILLEURS ET LES EMPLOYEURS SONT REGLEMENTES PAR LES DISPOSITIONS DU CODE DE TRAVAIL LOI 95-15-DU 12 JANVIER 1995.

A son article premier il est écrit:

Article premier : Le présent code du travail est applicable sur tout le territoire de la république de Côte d'Ivoire.

Il régit les relations entre employeurs et travailleurs résultant du contrat de travail conclu pour être exécuté sur le territoire de la république de Côte d'Ivoire.

LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les conventions collectives sont, les lois des parties. Et les sont négociées entre les employeurs et les travailleurs par l'entremise des organisations syndicales d'employeurs et des travailleurs.

Il existe plusieurs catégories de conventions collectives.

Les conventions collectives susceptibles d'être étendues

Les conventions collectives limitées.

Il existe aussi les accords d'établissement

Les trois centrales syndicales qui se partagent le monde du travail, ces centrales sont les plus représentatives ce sont:

- UGTCI
- FESACI
- DIGNITE

Elles sont membres de la Commission Consultative du Travail (CCT), membres de la Commission Indépendante Permanente de Concertation (CIPC), membres de la commission sociale présidée par le Ministre de l'Emploi de la Fonction Publique et de réforme Administrative.

LES CONFLITS INDIVIDUELS DU TRAVAIL

Les conflits individuels du travail sont des conflits qui opposent un travailleur à un employeur. Ils se règlent au niveau de l'inspection du travail.

Les délégués du personnel, en sont souvent saisis et ils procèdent à une première tentative de conciliation. En cas d'accord des parties, le problème se limite au niveau de l'entreprise et de l'inspection du travail, En cas de désaccord, les délégués et le travailleur en cause saisissent l'inspection du travail et des lois sociales pour arbitrage. S'ils réussissent, il fait signer un procès verbal de conciliation. Mais s'ils ne

réussissent pas à mettre d'accord les parties, ils dressent un procès verbal de non-conciliation, ou alors s'il arrive à régler certains points ils le signalent dans le procès verbal et transmet le conflit au tribunal du travail. Le tribunal du travail peut être saisi par une autre voie que celle de l'inspection du travail, c'est la saisine directe c'est-à-dire : le travailleur peut lui-même faire sa plainte au tribunal du travail, mais il faut que la demande ou la saisine soit chiffrée, par ce que le tribunal du travail n'est pas comme le tribunal du droit commun où on relate les faits qui permettent au tribunal de déterminer qui a raison ou qui a tort.

LE CONFLIT COLLECTIF.

Les conflits collectifs ne se règlent pas comme les conflits individuels, ou bien ne connaissent pas le même cheminement. En cas de conflits collectifs, que ce conflit soit suivi d'un arrêt ou non de travail, c'est le Ministre lui-même ou ses représentants que sont l'inspection du travail ou son suppléant légal à savoir le Préfet, s'il s'agit d'une ville de l'intérieur qui est saisi, Le Préfet peut faire intervenir l'inspecteur du travail, ou faire convoquer les parties pour arbitrage ou conciliation. Pendant que les parties sont convoquées, la grève est interdite. Pour aller en grève, les travailleurs ont six jours ouvrables à compter du préavis de grève déposé sur le bureau du Préfet avec preuves à l'appui, le cahier de transmission faisant foi.

La grève

Pour qu'une grève soit légale, elle doit être précédée d'un préavis pour permettre aux parties de négocier. Le délai de ce préavis est de six jours (6). Le syndicat des travailleurs qui prend l'initiative de la grève doit le signifier d'une part à l'employeur et d'autre part aux autorités compétentes.

ORIGINES DES CONFLITS

Les conflits peuvent provenir d'une promesse non tenue de l'employeur par exemple : au moment d'embaucher, promesse d'une classification substantielle en cas d'essai concluant, promesse d'une prime à la fin d'une campagne ou l'effort plus que d'ordinaire a été demandé aux travailleurs, blocage dans une catégorie très basse, sanctions très arbitraires sans tenir compte des suggestions des délégués du personnel etc.

LES PARTENAIRES SOCIAUX

Ce sont: les employeurs pris individuellement ou organisés en syndicat :

- fédérations syndicales;
- centrales syndicales;
- autorités chargées de l'administration du travail ;
- les représentants de la fonction publique etc.

En Côte d'Ivoire, nous avons plusieurs structures qui interviennent dans les négociations :

- la Commission Consultative du Travail (CCT) ;
- la Commission Indépendante de Concertation (CIPC) ;
- les commissions de reclassement constituées en cas de conflit sur les classifications ;
- les interventions des syndicats;
- les interventions des délégués du personnel.

LA RESPONSABILITE DE L'ENTREPRISE DANS LE CONFLIT COLLECTIF

Le conflit collectif est tantôt initié par les travailleurs dans le contexte des revendications pour de meilleures conditions de vie et tantôt crée par les employeurs lorsqu'il résulte de mesures de restructurations ou de privatisation. Les torts sont donc partagés. Mais lorsque le conflit collectif dégénère en grève, l'entreprise n'est jamais responsable, simplement parce que, tous les conflits collectifs n'ont pas besoin de se transformer en grève.

Il faut retenir que la grève crée un paradoxe que voici: elle provoque des pertes financières pour la structure à partir de laquelle on veut obtenir de meilleures conditions de vie. En affaiblissant l'entreprise dans sa capacité de production et donc de gain, la grève aurait dû être évitée pour maintenir l'outil de travail dans sa capacité de produire.

Il existe toute une panoplie d'instruments de négociation animés par les partenaires sociaux.

Le législateur a rendu la négociation obligatoire par souci de l'ordre public parce qu'il est conscient de ce que le travailleur a besoin de son salaire pour vivre et faire vivre sa famille, tandis que l'entreprise a besoin de produire pour exister et assurer l'emploi.

C'est pourquoi, je voudrais vous demander de ne pas rentrer dans les détails de procédures, ces détails se trouvent dans le code : si l'on peut comprendre que les délégués du personnel initient une grève, il n'est pas normal que le porte-parole des travailleurs en grève soit un syndicaliste

non membre du personnel de l'entreprise.

Les représentants syndicaux au niveau national, tout comme les représentants des employeurs ne doivent intervenir qu'en qualité de conseillers pour rapprocher les points de vue par des propositions constructives. Ni l'employeur, ni les travailleurs n'ont besoin que des tiers viennent les approvisionner en armes pour se battre.

C'est pour jouer ces rôles que la commission consultative du travail, structure tripartite, créée entre employeurs et travailleurs présidée par le gouvernement ainsi que la commission indépendante de concertation ont été créées pour résoudre les conflits collectifs avant d'arriver à la grève.

CONCLUSION

Il convient de rappeler pour mémoire que la population active en Côte d'Ivoire qui était estimée à environ 5.540.000 personnes en 1995 sur une population totale de 14.000.000 d'habitants), seulement 400.000 personnes étaient employées dans le secteur structuré ou semi structuré, dont 100.000 fonctionnaires.

Il est donc normal que tous ceux qui assistent les travailleurs soient très habiles pour ne pas aggraver les souffrances des plus démunis.

Car la grève, arme redoutable des travailleurs est un couteau à double tranchant.

Autant elle est dangereuse pour l'entreprise, autant elle est redoutable pour les travailleurs.

La grève fait perdre à l'entreprise les finances dont elle a besoin pour sa vie et sa survie.

La grève fait perdre aux travailleurs toute possibilité de négociations souples et positives.

A la fin de la grève, l'employeur fait le bilan de pertes pour se justifier de ses propres faiblesses. Elle sert finalement comme bouclier pour le chef de l'entreprise, pour sa protection. La fin de la grève met les travailleurs dans une psychose de peur, les travailleurs tremblent désormais devant le chef de l'entreprise ; la moindre petite erreur du travailleur est sévèrement réprimée et sanctionnée. Les relations entre l'employeur et les travailleurs deviennent très dures, l'employeur ne tient qu'au minima de ce à quoi le travailleur a droit au niveau des grandes décisions, ce sont les travailleurs qui en font toujours les frais, ce sont eux qui paient d'une manière ou d'une autre (compression du personnel, suppression des postes, restrictions budgétaires).



UGTCI

Union Générale Des Travailleurs de Côte d'Ivoire

D/ LES CLASSIFICATIONS CATEGORIELLES

D/ LES CLASSIFICATIONS CATEGORIELLES

Au jour d'aujourd'hui, mai 2001, il n'existe pas à proprement parlé d'une ou des études précises et fiables des classifications catégorielles ; du moins à ma connaissance.

Néanmoins, nous avons en possession quelques rudiments d'informations pouvant nous permettre d'éclairer nos mandants que sont:

LES TRAVAILLEURS

Les éléments que voici, émanent des recherches effectuées personnellement à la demande d'un groupe d'étudiants de l'Université de l'Atlantique.

CONDITIONS D'AVANCEMENT PROFESSIONNEL

a. Sans changement de poste de travail

Qu'il s'agisse des promotions internes ou de recrutement externe, l'avancement professionnel et catégoriel dans tout poste de travail s'effectue dans les catégories professionnelles dans lesquelles se trouvent classés le ou les postes de travail considérés.

b. En cas de changement de poste de travail

En cas de changement de poste de travail, l'avancement professionnel et catégoriel s'effectue dans les catégories professionnelles du nouveau poste de travail dans le respect des dispositions conventionnelles existantes.

Les classifications professionnelles sont réparties en trois (3) grandes classes.

1. Ouvriers et employés

Du SMIG ou 1^{ere} catégorie à la 7^{eme} catégorie ou de M.O à OP3

2. Agents de maîtrise, techniciens et assimilés

De MNP à Maîtrise 5

3. Ingénieurs, cadres et assimilés

Position 1A
1B
2A
2B
3A
3B

Ce principe est appliqué dans toutes les professions, sauf dans le secteur de distribution ou négoce ou les classifications partent de SMIG ou 1ere catégorie à la onzième catégorie (11eme cat).

Procédé d'appréciation utilisé dans certaines entreprises bien organisées.

Un service compétent est souvent créer pour suivre l'exploitation des décisions prises dans l'appréciation annuelle.

Le support d'appréciation est constitué par les formulaires ci-dessous :

- A. Fiche d'appréciation des ouvriers ou agents
- B. Appréciation des potentialités des agents
 - Fiche de traitement
- C. Appréciation des potentialités des agents. Grille descriptive pour la notation

VOIR FICHES ECHANTILLONS

Toutefois, il convient de souligner, que cette méthode n'est pas vulgarisée dans l'ensemble des entreprises.

La majorité de ces entreprises se fient ou utilisent simplement les barèmes et grilles des salaires minimaux conventionnels.

CONCLUSION

Nous pouvons affirmer que l'avancement catégoriel est lie à la qualification professionnelle, qui elle-même est tributaire, soit des diplômes ou de la maitrise d'une profession. Aussi, les échantillons qui ont été ajoutés en additifs dénommés additifs pages 39 & 40 permettent à la compréhension du processus.

- (a)
- (b)
- (c)
- (d)
- (e)
- (f)
- (g)
- (h)
- (l)
- (j)

ADDITIFS AUX PAGES 39 & 40

- A. Barème des salaires minimaux
- B. Facteurs d'établissement des SMIG de 1953, tableau d'évolution des SMIG de 1953 en 1973
- C. Fiches de notation du personnel
- D. Fiche de recommandation du syndicat des employeurs pour les jeunes stagiaires
- E. Relevé du Code du Travail relatif au système des classifications catégorielles

TITRE III BAREME DES SALAIRES MINIMA

ART. 14

A la date de prise d'effet des présentes dispositions le barème des salaires minima applicables est le suivant sur la base de 40 heures de travail par semaine.

CATEGORIES	SALAIRE MINIMA MENSUEL DES LE 1 ^{er} JANVIER 86	CATEGORIES APPLICABLES DES PRISE D'EFFET	SALAIRE MINIMA MENSUEL DES PRISES D'EFFET
M.N.P (JEUNES DEBUTANTS PENDANT UN AN)	70 023	M.N.P (JEUNES DEBUTANTS PENDANT UN AN)	70 023
M1	82 121	(M1A M1←----- (M1B)	82 121 ----- 85 000
M2	87 879	(M2A M2←----- (M2B)	87 879 ----- 96 417
M3	104 956	(M3A M3←----- (M3B)	104 956 ----- 11 1061
M4	117 166	(M4A M4←-----	117 166 ----- 122 049
M5	126 932	M5	126 932
		* M.H.C	132 719

Maitrise hors Classe

Date nombre de pays, les salaires minima au lieu d'être effectivement ceux de la minorité des salariés les moins bien rémunérés, correspondent au salaire couramment versé pour la catégorie professionnelle.

3-3 Les facteurs d'établissements des salaires minima.

Les salaires minima ont fortement progressé au cours de la dernière décennie. Toutefois cette s'est faite par à-coups.

Pays	S.M.I.C. - Horaires (au 1/8/1973) en F.CFA										Date d'application de la dernière décision
	1953	1963	1965	1967	1968	1979	1970	1971	1972	1973	
Cameroun	19	36					39			39	1/1/1970
Congo	18	31.40	30.90		45,88					45.88	15/8/1968
Cote d'Ivoire	10.25	40	42.40	44.40			58.30			73	1/8/1973
Dahomey	20.15	34	38.0X			39.60				39,60	1/1/1969
Gabon	14,40	33	40	42,50				55		55	1/8/1971
Guinée	20	36			40.30					40,30	2/10/1965
Haute volia	12.25	29				31				31	1/12/1969
Madagascar		29							34	34	1/6/1972
Mali	16.90	32								32	1/3/1959
Mauritanie	20	3520							44,55	44.55	1/1/1972
Niger	10.75	27				30				30	1/10/1969
Republique Centre Africaine	11.25	19	22.80				28,50			28.50	1/1/1970
Senegal	27.15	44			50.60					50,60	1/7/1968
Tchad	8.50	15	22				30			30	1/7/1970
logo	25,70	29.70						39,20		39.20 >	1/1/1971

RECOMMANDATION D'EMBAUCHES ET DE STAGES DES JEUNES DIPLOMES

I. LES SALAIRES RECOMMANDES POUR LES JEUNES DIPLOMES (1er emploi)

A. SALAIRES RECOMMANDES

Pour les titulaires d'un diplôme professionnel ou technique les rémunérations suivantes sont exprimées mensuellement :

- A. P. minima de la 5eme catégorie (OPI) selon conventions
- B. E. P. et diplômés assimilés 55.000 F
- Bacs techniques/Brevets de techniciens 95.000 F

B. SALAIRES RECOMMANDES.

Pour les titulaires de diplômes non spécifiquement professionnels les rémunérations suivantes sont exprimées au titre d'une année et incluent globalement tous les éléments de salaires et avantages en nature.

B. T. S.* - D.U.T	2.400.000 F
Licences	3.000.000 F
Maitrises	3.600.000 F
D.E. C. S)
Sup. de Co. ESCA) 4.200.000 F
Ecoles d'ingénieurs - ENSIA)

*A l'exclusion du B. T. S. Hôtellerie du fait d'une rémunération tenant compte des avantages en nature.

II. INDEMNITES DES STAGES OBLIGATOIRES

Il s'agit des indemnités qui peuvent être alloués aux étudiants accomplissant un stage d'étude obligatoire en Côte d'Ivoire dans le cadre de la préparation d'un examen :

Les indemnités mensuelles recommandées sont les suivantes :

- pour les étudiants préparant un B. T. S. ou un D. U. T. ;
- pour les Etudiants de l'ESCA et de l'ENSIA (1ère année).

50.000 F + une prime éventuelle si des services particuliers sont rendus dans le cadre d'un poste de travail.

CODE DU TRAVAIL (Salaire)

1985

Section II : Salaires minima interprofessionnels garantis des travailleurs employés dans les établissements soumis à la durée hebdomadaire du travail de quarante heures.

Article 2 B 23

Le salaire minimum interprofessionnels garanti des travailleurs employés dans **les** établissements soumis a la durée hebdomadaire du travail de quarante heure à l'exception de ceux lies à leur employeur par un contrat d'apprentissage est fixé en application de l'article L 82 du Code de travail, ainsi qu'il suit, pour compter du 1^{er} novembre 1963 :

Première zone : taux horaire 42,40 F

Deuxième zone : taux horaire 38,20 F

Article 2 D 24

Aucun travailleur payé au mois ne devra percevoir moins de 173 fois un tiers le salaire minimum interprofessionnel garanti horaire fixe à l'article 2 D 23 ci-dessus.

Section III: Salaires minima interprofessionnels garantis des travailleurs employés dans les exploitations agricoles et assimilées.

Article 2 D 25

Le salaire minimum interprofessionnel garanti des travailleurs employés dans les exploitations agricoles et assimilées, soumises à la durée annuelle du travail de 2.400 heures et visées par les dispositions d'application de cette durée du travail, à l'exception des travailleurs lies à leur employeur par un contrat d'apprentissage , est fixé, en application de l'article L 82 du Code du travail, sur la base journalière de huit heures de travail, ainsi qu'il suit:

a) Travailleurs employés dans les activités ci-après :

- Exploitations de bois, de travaux d'abattage, d'ébranchage, de transport en forêt et, lorsqu'ils sont exécutés sur la parterre de la coupe, travaux de débit, de façonnage, de sciage, d'empilage, d'écorçage et de carbonisation;
- Entreprises d'élevage, de dressage, d'entraînement des haras ;
- Entreprise de marais salants ;
- Travailleurs agricoles occupés par des entrepreneurs ou des particuliers à l'entretien ou à la mise en état des jardins.

A compter du 1^{er} Novembre 1963 :

Première zone : taux horaire 238 F

Deuxième zone : taux horaire 775 F

b) Travailleurs employés dans les exploitations agricoles telles que

visées par les dispositions d'application de la durée du travail annuelle de 2.400 heures, à l'exception de ceux des établissements prévus au paragraphe a) du présent article :

<i>Première zone : taux horaire</i>	205 F
<i>Deuxième zone : taux horaire</i>	156 F

Article 2 D 26

Aucun travailleur payé au mois ne devra percevoir moins de 26 fois le salaire minimum interprofessionnel garanti journalier fixé à l'article 2D 25 ci-dessus.

Section IV — dispositions diverses

Article 2D 27

L'application des dispositions du présent chapitre ne saurait avoir pour effet de réduire la rémunération dont bénéficiait le travailleur avant leur entrée en vigueur.

Article 2D 28

La rémunération horaire, journalière, mensuelle ou annuelle à prendre en considération pour l'application des dispositions du présent chapitre est celle qui correspond à une période horaire, journalière, mensuelle ou annuelle de travail effectif ou à la période considérée comme équivalente.

Entrent dans le décompte de la rémunération des avantages en nature et les majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire mais en sont exclus les sommes versées à titre de majoration pour heures supplémentaires ou de remboursement de frais.

Article 2 D 29

Constituant des contraventions de la deuxième classe les infractions aux dispositions du présent chapitre.

CHAPITRE III

CATEGORIES PROFESSIONNELLES, SALAIRES MINIMA PAR CATEGORIES ET PRIMES D'ANCIENNETE, A DEFAUT DE CONVENTIONS COLLECTIVES OU DANS LEUR SILENCE.

Section I - Dispositions Générales

Article 2D 30

En application de l'article L 82 du code de travail, le présent chapitre a pour objet de fixer les catégories professionnelles, les salaires minima par catégories, les primes d'ancienneté des travailleurs des professions et branches d'activités non régies par les conventions collectives existantes.

Section II: Catégories professionnelles des manœuvres, ouvriers, conducteurs de véhicules automobiles et employés des professions et branches d'activités soumises à la durée hebdomadaire de quarante heures et non régies par les conventions collectives existantes.

Article 2D 31

Les travailleurs des professions et branches d'activités soumises à la durée hebdomadaire du travail de quarante heures et non régies par les conventions collectives existantes sont obligatoirement classés dans une des catégories suivantes :

A et B. MANOEUVRES ET OUVRIERS

Première catégorie : Manœuvre ordinaire - Travailleur sans spécialité, avant un an d'ancienneté dans l'entreprise ;

2^e catégorie - Manœuvre spécialisé — Travailleur exécutant des travaux simples qui n'exigent que des connaissances rudimentaires ;

3^e catégorie — Aide-ouvrier - Travailleur possédant des connaissances élémentaires de sa spécialité, chef d'équipe ;

4 catégorie* - Echelon A - Ouvrier en période de perfectionnement, n'ayant pas deux ans de pratique ;

4 catégorie* - Echelon B - Ouvrier de la même définition, après un an d'ancienneté ;

5^e catégorie - Echelon A - Ouvrier exécutant tous les travaux de sa spécialité, ouvrier ayant plus de deux ans de pratique ;

5' catégorie - Echelon B - Ouvrier de la même définition, après deux ans d'ancienneté.

6 catégorie.* - Echelon A - Ouvrier qualifié, ayant la maîtrise de sa profession ;

6 catégorie* - Echelon B - Ouvrier de la même définition, après deux ans d'ancienneté;

Hors catégorie A — Ouvrier hors catégorie. — Travailleur exceptionnellement qualifié, assumant un commandement et chargé de

responsabilité ;

Hors catégorie B - Ouvrier hors catégorie - Travailleur exceptionnellement qualifié, assumant un commandement, chargé de responsabilités et relevant de l'autorité directe du chef de l'entreprise.

c) CONDUCTEURS DE VEHICULES AUTOMOBILES

Catégorie A — Conducteur de voiture de tourisme, de petit tracteur et de véhicule pesant moins de 3 tonnes ;

Catégorie B - Conducteur de véhicule poids lourds de 3 à 5 tonnes de charge utile;

Catégorie C. — Conducteur de véhicule poids lourds dépassant 5 tonnes de charge utile ou de tracteur attelé à remorque semi-portée.

Pour ces trois catégories, la charge utile retenue se compose de celle du véhicule et éventuellement de celle de la remorque.

Catégorie D. Conducteur de véhicule de transport en commun.

d) EMPLOYES

Première catégorie - Planton illettré, gardien ;

2^e catégorie. - Employé sachant lire et écrire, ayant certaines connaissances professionnelles tel que : garçon de bureau ou planton lettré ; téléphoniste, peintre effectuant des travaux élémentaires de peinture ;

3^e catégorie. - Employé ayant une qualification qui nécessite une véritable formation professionnelle mais non confirmée dans son métier: employé de bureau, dactylographe, commis d'ordre, teneur de livres, aide-magasinier, encaisseur, peintre;

4^e catégorie. - Employé ayant une qualification qui comporte une formation professionnelle complète : employé de comptabilité, dactylographe capable de dactylographier 30 mots à la minute avec une présentation et une orthographe parfaites, infirmier muni de l'autorisation d'exercer délivrée par le Ministère de la santé publique;

5^e catégorie. - Employé qualifié possédant l'expérience de son métier et pouvant avoir des responsabilités limitées, tel qu'aide-comptable, magasinier, employé de comptabilité titulaire du CAP sténodactylographie 30 mots à la minute avec une orthographe et une présentation parfaites ; infirmier titulaire du brevet technique d'aptitude ou anciens infirmiers militaires du Brevet technique n°1(B.T.n°1);

6^e catégorie. - Employé qualifié connaissant complètement un métier qui nécessite une formation professionnelle poussée et une longue

pratique, tel que comptable, caissier supérieur, employé de contentieux, infirmier titulaire du diplôme d'Etat;

Hors catégorie. - Personnel supérieur qui possède les connaissances prévues pour les employés de la 6^e catégorie, appelé à avoir un commandement, des responsabilités étendues, une large initiative et qui relève de l'autorité directe du Chef d'entreprise.

Section III : Catégories professionnelles des manœuvres, ouvriers, conducteurs de véhicules automobiles et employés relevant des entreprises agricoles et assimilées, non régies par les conventions collectives existantes.

Article 2 D 32

Les travailleurs des entreprises agricoles et assimilées, non régies par les conventions collectives existantes sont obligatoirement classés dans une des catégories suivantes :

A et B. - MANOEUVRES ET OUVRIERS

Première catégorie. - Manœuvres saisonniers, sans spécialité, ayant moins d'un an de présence dans l'entreprise, charge des travaux divers courants, tels que :

- Entretien des plantations par sarclage et binage, récolte et transport sur aire des produits, travaux de drainage et d'irrigation, paillage et transport d'amendements, épandage d'engrais, fumier et compost, application et fongicides et insecticides ;
- Abattage, dessouchage, débardage, brulage des taillis et futaies ;
- Piquetage, trouaison, plantation, semis, repiquage, arrosage ;
- Ebranchage, élagage;
- Elevage et soins aux animaux domestiques ;
- Emballage et ensachage des produits ;
- Entretien du petit outillage agricole ;
- Confection d'accessoires de culture et d'emballage ;
- Entretien des appareils agricoles et forestiers ;
- Tirage, surveillance des séchoirs.

2^e catégorie. - Manœuvres ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise, chargé des mêmes travaux que ceux énumérés ci-dessus :
Travailleurs exécutant certains travaux exigeant Une certaine expérience, tels que :

- Taillage, œilletonnage;
- Tronçonnage mécanique;

- Conduite des machines à café fixes ;
- Grimpeurs forestiers;
- Abatteurs forestiers;
- Gardiens ;
- Seigneurs d'hévéa confirmés, occupés habituellement aux opérations principales suivantes:
 - Nettoyage de la tasse devant recevoir le latex avant d'y verser quelques gouttes d'une solution coagulante ;
 - Enlèvement de la pellicule de caoutchouc s'étant formé sur l'encoche et sur la gouttière ;
 - Saignée proprement dite ;
 - Ramassage et transport du latex au centre de réception.

(Err sus du salaire minima de la catégorie, le saigneur pourra percevoir un ensemble de primes allant jusqu' à 25 pour cent de ce salaire, suivant le rendement en qualité et en quantité du latex recueilli et transporté).

3^e catégorie. - Ouvriers agricoles spécialisés dans des travaux agricoles tels que:

- empaqueteurs de régimes de bananes ;
- coupeurs, récolteurs de bananes ;
- Chef manœuvres dirigeant un groupe de vingt manœuvres au plus;
- Equarisseurs.

4^e catégorie. - Echelon A; Ouvriers agricoles spécialisés dans des travaux agricoles tels que :

- Nageurs ;
- Ravitailleurs ;
- Chef manœuvres dirigeant plusieurs groupes de manœuvres ;
- Prospecteurs avant deux ans de pratique ;
- Conducteurs de petits tracteurs agricoles, sans permis utilisés uniquement dans l'exploitation;
- Aides-ouvriers d'Art de technique non agricoles (mécanique générale, électricité, bâtiment, menuiserie).

4^e catégorie. - Echelon B. - Ouvriers de la même définition après un an d'ancienneté.

5^e catégorie. - Echelon A. Ouvriers agricoles spécialistes de techniques agricoles nécessitant initiative et appréciation;

Prospecteurs, après deux ans de pratique ;
Ouvriers d'Art ordinaires, avant deux ans de pratique, de technique non agricoles (mécanique générale, électricité, bâtiment, menuiserie).

5^e catégorie. - Echelon B. Ouvriers de la même définition, après deux ans d'ancienneté.

6^e catégorie - Echelon A. - Ouvriers d'art ordinaires après deux ans de pratique, de techniques non agricoles (mécanique générale, électricité, bâtiment menuiserie);

Elèves diplômés du centre de formation rurale de Bingerville, avant un an de pratique.

6^e catégorie. - Ouvriers d'Art qualifiés de techniques non agricoles (mécanique générale, électricité, bâtiment, menuiserie);

Elèves diplômés du centre de formation rurale de Bingerville.



UGTCI

Union Générale Des Travailleurs de Côte d'Ivoire

E / INSPECTION DU TRAVAIL

E / L'INSPECTION DU TRAVAIL

Définition : L'Inspection du travail

Est une institution de l'Etat créée pour veiller à l'application des lois du travail dans les entreprises ou établissements. L'inspection du travail est un grand service qui est sous la tutelle du Ministère du Travail et des affaires sociales.

L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES

INTRODUCTION

Je voudrais vous parler de l'inspection du travail. Cette institution de l'Etat qui joue un rôle très important dans les relations professionnelles mérite à mon avis d'être connue des futurs responsables que vous êtes.

En effet, les responsables des syndicats de Travailleurs ont conscience que l'inspection du travail est à leur service et qui doit leur permettre de mieux connaître les lois qui régissent le monde du travail.

Ainsi perçue, l'inspection du travail doit être considérée comme un conseiller spécialisé à la disposition des travailleurs. Ces derniers doivent savoir quelles sont les relations et l'appui que les délégués du personnel sont en droit d'attendre de l'inspection du travail et des lois sociales dans l'accomplissement de sa mission.

Mais à la vérité, l'inspection du travail est également à la disposition des employeurs.

Sa raison d'être fondamentale est de contribuer au bon fonctionnement de l'entreprise au bénéfice des uns et des autres.

Sa fonction ne doit donc pas être perçue exclusivement comme relevant du règlement des conflits de travail, aussi bien au plan individuel que collectif:

C'est pourquoi, dans cette recherche de connaissance de cette institution, nous allons examiner, ensemble les grandes lignes des missions de l'inspection du travail, et la déontologie de son intervention.

I) LA MISSION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

La mission de l'inspection du travail est complexe et globale et vise à garantir la pérennité et la rentabilité de l'entreprise, en assurant la sécurité et l'épanouissement des travailleurs.

Cette mission, regroupe l'ensemble des services que l'on est en droit d'attendre de l'institution, et qui se traduisent sur le terrain par des contrôles, des conseils et des informations, mais aussi, par des conciliations et enfin par des décisions.

A. Mission de contrôle :

Dans la mission de contrôle il y a lieu de considérer 3 aspects :

- a) Domaine de contrôle :
 - (1) les établissements contrôlés ;
 - (2) les personnes contrôlées ;
 - (3) les législations soumises aux contrôles.
- b) Pouvoir de l'inspection du travail :
 - (1) pouvoir de libre entrée ;
 - (2) pouvoir de libre contrôle.
- c) Conséquences du contrôle :
 - (1) la mise en demeure ;
 - (2) le procès-verbal.

B. Mission de conseil et information :

- a) aux partenaires sociaux:
 - 1) aux travailleurs;
 - 2) aux employeurs.
- b) Aux autorités compétentes.

C. Mission de conciliation:

- a) Conciliation préventive (avant conflit, rôle de consultant) :
 - 1) présidence de commission de classement ;
 - 2) présidence de commission consultative du travail ;
 - 3) présidence de commission paritaire dans les négociations des conventions collectives.
- b) Conciliation curative (arbitre amiable)

D. Mission de décision :

- a) visa des contrats de travail ;
- b) visa des règlements intérieurs ;
- c) dérogation au travail des jeunes ;
- d) dérogation au travail de nuit des femmes ;
- e) dérogation au travail aux conditions d'ancienneté pour les candidats aux fonctions de délégués du personnel ;
- f) autorisation de licenciement collectif;
- g) autorisation de licenciement de délégués du personnel.

DEUXIEME PARTIE : LA DEONTOLOGIL DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

A. Les qualités personnelles que doit avoir l'inspecteur du travail et des lois sociales :

- a) au plan moral;
- b) au plan humain.

B. Les qualités professionnelles:

- a) formation avant carrière et en cours de fonction ;
- b) connaissance des lois et règlements;
- c) connaissance des lois de la jurisprudence ;
- d) connaissance du milieu Socio-économique et culturel dans
lesquels évoluent les entreprises.

C. Les obligations statutaires:

- a) le desintéressement;
- b) le secret professionnel;
- c) la discrétion sur l'origine des plaintes.

A. S'agissant du domaine du contrôle

3 points de vue sont à retenir à savoir:

- les établissements contrôlés ;
- les personnes contrôlées ;
- le respect de la législation.

a) Pour établissements contrôlés

La compétence de l'inspection est générale, qu'il s'agisse d'établissements publics ou privés, d'établissements dirigés par des particuliers ou des personnes morales, d'établissements industriels, commerciaux ou agricoles, d'établissements d'enseignement ou d'établissement de bienfaisance. Il y a cependant une exception à cette compétence; Elle concerne les établissements militaires présentant un intérêt pour la défense nationale. Mais cette restriction ne concerne que les parties de l'établissement dans lesquelles on peut craindre une divulgation des secrets militaires.

b) Du point de vue des personnes contrôlées

Au niveau des personnes, la compétence des inspections est également générale : c'est-à-dire que son contrôle s'exerce aussi bien sur la personne de l'employeur que sur celle du travailleur peu importe la qualité juridique et le statut de ces personnes.

c) Du point de vue de la légalisation soumise au contrôle

Les inspections du travail sont chargées de veiller à l'application de la législation au sens large du terme c'est-à-dire aussi bien en matière du travail (code du travail .convention collective, règlement intérieur, convention d'entreprise) qu'en matière sociale.

B. Les pouvoirs de l'inspection du travail en matière de contrôle

Les pouvoirs de contrôle de l'inspection du travail comportent deux droits essentiels consacrés par les dispositions de l'article 91:4 du code du travail :

- Le droit de libre entrée dans les Etablissements
- Le droit de libre contrôles dans les locaux du travail

a) Le droit de libre entrée

Conformément aux dispositions de l'article 91:5 du code de travail, les inspecteurs du travail ont le pouvoir de pénétrer librement et sans avertissement préalable, à toute heure de jour ou de nuit, dans tout établissement assujéti à son contrôle. Cette disposition est nécessaire pour éviter que l'on oppose à l'inspection du travail l'inviolabilité du domicile, étendu aux locaux professionnels.

Cela suppose aussi que la visite à un caractère inopiné. L'imprévu compense la rareté et fait peser constamment sur les intéressés la menace d'une enquête.

Cependant, l'article 91.5 qui n'exclut pas la courtoisie veut que l'inspection du travail avise l'employeur de sa présence au moment de la visite, sauf si bien sur il pense que cela risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

b) Le droit de libre contrôle

Toujours conformément aux dispositions de l'article 91.5 du code du travail, l'inspection du travail a le pouvoir d'interroger, d'examiner les registres de contrôle, les installations, les locaux et les matières utilisées dans l'Etablissement, de se faire assister pendant la visite par des médecins et techniciens pour hygiène et la sécurité; par des interprètes assermentés et par des délégués du personnel. Le pouvoir de l'inspection du travail est discrétionnaire ou tout au moins n'est limité que par le but poursuivi: Assurer l'application de la législation.

c) Les conséquences du contrôle

Le contrôle peut se traduire par une double conséquence. La mise en demeure et le procès-verbal.

1) La mise en demeure doit être préalable au procès-verbal et notamment en matière d'hygiène et de sécurité.

Elle doit être faite par écrit sur le registre d'employeur (fascicule III) et confirmée par écrit. Elle doit préciser les infractions ou les dangers constatés, et fixer un délai qui ne peut être inférieur à 4 jours francs, sauf extrême urgence. De toute façon rien n'empêche l'inspection du travail de

recourir à la procédure de la mise en demeure, plus conforme à sa mission qui est de prévenir et de guérir plutôt que de punir.

2) Procès verbal

L'inspection du travail peut toujours constater l'infraction par un procès-verbal sauf dans le cas où la mise en demeure est obligatoire.

L'inspecteur du travail a l'obligation juridique de le faire si le délinquant refuse d'obtempérer à la mise en demeure, et il commettrait une faute lourde s'il refusait de constater des infractions persistantes à la législation du travail.

Le procès-verbal fait foi jusqu'à preuve de contraire.

1.2. La mission de conseil et d'informations

Les conseils et informations de l'Inspecteur du travail se situent aussi à 2 niveaux à savoir, aux partenaires sociaux et aux autorités compétentes.

A) Aux partenaires sociaux

L'inspecteur du travail est chargé de fournir des informations et conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales.

Ces informations et conseils consistent souvent, en présence d'une situation donnée, à faire connaître la disposition applicable, à expliquer le sens et à indiquer les moyens les plus efficaces de lui donner effet. Je dois noter ici qu'en général, les revendications des partenaires sociaux ne sont pas suffisamment fondées, sont insuffisamment formulées ou encore pas conduites selon les normes.

B) A l'autorité compétente

L'inspecteur du travail est chargé de porter à l'attention de l'autorité compétente, les déficiences ou les abus qui ne sont pas couverts par les dispositions légales existantes et de lui soumettre des propositions sur l'amélioration de la législation existante.

1.3. La conciliation

Il s'agit là, d'une des tâches les plus importantes de l'inspection du travail peut-être même la tâche essentielle. La conciliation s'exerce aussi bien à titre préventif qu'à titre curatif.

A) A titre préventif

L'inspecteur du travail joue le rôle de consultant juridique ce qui lui permet d'éviter le déclenchement de conflits individuels ou collectifs, des procédures contentieuses ou des grèves.

Cette tâche absorbe d'ailleurs une grande part des activités de l'inspecteur du travail et va croissant avec le développement économique. C'est ainsi que nous retrouvons l'inspecteur du travail comme président de diverses commissions telles que commission de classement, commission consultatives du travail, les commissions paritaires pour les négociations des conventions collectives. Ce rôle est de persuasion et dépend de la confiance que l'inspecteur du travail aura su inspirer au monde du travail.

B) A titre curatif

L'inspecteur du travail joue un rôle d'arbitre amiable. Et de nombreux conflits individuels et collectifs sont réglés de cette façon.

1.4. Le pouvoir de décision

Les différents aspects de la mission de l'inspecteur du travail ne sauraient se concevoir sans un pouvoir de décision conféré à l'inspection du travail par la législation.

C'est ainsi que, dans les cas prévus par la législation, l'inspection du travail possède un véritable pouvoir de décision :

- Visa des contrats de travail et des règlements intérieurs ;
- Dérogation à l'emploi des jeunes travailleurs, à l'emploi de nuit des femmes aux conditions d'ancienneté pour les candidats aux fonctions de délégués du personnel ;
- Autorisation de licenciement collectif;
- Autorisation de licenciement de délégués du personnel.

Ainsi, avec son pouvoir de décision, l'inspection du travail exerce une véritable fonction d'autorité administrative.

II) DEONTOLOGIE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Comme vous pouvez le constater, l'importance des responsabilités et de l'autorité assumées par l'inspection du travail exigent que celles-ci soient exercées dans un cadre, et avec un esprit presque sacerdotal qui donne à son action toute efficacité désirable.

En effet, pour mener à bien sa mission, il est demandé à l'inspecteur du travail de faire preuve d'un certain nombre de qualités qui vont aussi

s'appuyer sur des obligations statutaires. Parmi ces qualités, il faut noter :

- Les qualités personnelles;
- Des qualifications et les compétences professionnelles.

2.1. Les qualités personnelles

1.) Au plan moral

L'inspecteur du travail devra faire preuve d'une grande honnêteté. Celle-ci va se traduire par sa probité intellectuelle, son esprit de justice, son sens critique.

2.) Au plan humain

L'inspecteur du travail devra faire preuve d'une grande capacité d'écoute :

- de discernement (de bon jugement) ;
- de courtoisie ;
- de diplomatie;
- de clairvoyance.

2.2. Les qualifications et les compétences professionnelles

L'inspecteur du travail doit avoir une bonne formation professionnelle cela signifie qu'il doit avoir une (parfaite) connaissance des lois et règlements du monde du travail et de l'esprit de ces lois.

L'inspecteur du travail doit surtout savoir les réalités du monde du travail; c'est-à-dire, connaître les contraintes économiques, sociales et culturelles dans lesquelles les entreprises opèrent.

L'inspecteur du travail doit avoir constamment à l'esprit, la jurisprudence relative à des situations qui ont déjà fait l'objet d'un règlement.

2.3. Les obligations statutaires

Ces obligations sont déterminées par les articles :

- 15 de la convention collective interprofessionnelle (CCI) ;
- 81.20 et 91.1 à 91.10 du Code de travail ;
- convention Internationale de l'OIT n° 129.

Ces obligations visent essentiellement à établir l'autorité morale de l'institution et à donner une assise solide au pouvoir de l'inspecteur du travail. Les Inspecteurs du travail s'engagent par serment lors de leur nomination à remplir fidèlement leur tâche et à respecter le secret professionnel. De cette introduction sur les obligations statutaires des inspecteurs du travail, nous pouvons retenir 3 éléments constitutifs à



savoir:

- le desintéressement;
- le secret professionnel;
- la discrétion sur l'origine des plaintes.

A) Le désintéressement

La convention 81 précise que les Inspecteurs du travail n'ont pas le droit d'avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Cette règle qui a été reprise par le code du travail vise à garantir la pleine impartialité de l'inspecteur du travail vis-à-vis des milieux de travail, ainsi que sa totale indépendance à l'égard de l'employeur dont il contrôle l'entreprise.

Le désintéressement s'étend aux cadeaux couteux, aux services et autres qui constituent des délits de corruption, aux conséquences néfastes pour l'autorité de l'inspecteur du travail.

L'inspecteur du travail doit aussi résister aux pressions morales, au chantage, aux interventions d'ordre familiale et politique.

B) Le secret professionnel

La convention 81 comme l'article 91 du code du travail dispose que les Inspecteurs du travail sont tenus, sous peine de sanction pénale ou mesures disciplinaires appropriées, de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication ou de commerce, ou des procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leur fonction".

Vous comprendrez que ceci est la contrepartie normale du pouvoir de contrôle conféré à l'Inspection du travail.

En effet, il serait inadmissible qu'un employeur soit victime d'une concurrence déloyale des suites d'une indiscretion de l'inspecteur de travail à l'égard des procédés de fabrication.

C) La discrétion sur l'origine des plaintes

La disposition de la convention 81 relative à la discrétion sur l'origine des plaintes et reprises par l'article 91 du code du travail qui stipule que :

"Les Inspections du travail devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant une défectuosité, un danger dans le procédé de travail ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à un contrôle à la suite d'une plainte".

Cette obligation, bien que respectée pose cependant, quelques problèmes dans son application, surtout lorsqu'il s'agit de rendre justice à un salarié.

Mais cette règle n'est pas aussi absolue que les deux premières en ce sens que l'inspecteur du travail est délié de cette obligation de discrétion

si l'intéressé l'autorise à révéler son intervention.

CONCLUSION

Nous venons de voir, ires rapidement développé, les missions essentielles de l'Inspection du travail: Mission de contrôle, mission de conseil et d'information, mission de conciliation et mission de décision.

Nous savons que sa raison d'être est de veiller au bon fonctionnement de l'Entreprise, en évitant toute situation conflictuelle susceptible de mettre en péril l'existence de l'Entreprise, les emplois des salariés, avec les conséquences dramatiques que cela pourrait entraîner.

Pour ce faire, l'inspection du travail, dans ses nombreuses missions devra s'appuyer sur tous les partenaires sociaux, mais plus précisément sur une délégation du personnel bien formée et bien informée.

Et dans cet esprit, les délégués du personnel doivent éviter de laisser se développer des conflits, de mal les gérer, de les aggraver; ils doivent se considérer comme les intermédiaires nécessaires entre les différents partenaires sociaux et l'inspection du travail.



UGTCI

Union Générale Des Travailleurs de Côte d'Ivoire

F/ LE SYNDICAT

F / LE SYNDICAT

INTRODUCTION

L'homme, en tant que travailleur souhaite avoir un emploi régulier, un bon salaire et de bonnes conditions de travail afin de s'assurer un mieux-être.

Pour atteindre ces objectifs, le travailleur doit lutter, non pas seul, en compagnie des autres camarades travailleurs de la même corporation ou de la même entreprise. "L'Union fait la force dit-on".

C'est dans la recherche des moyens de défendre leurs intérêts que les travailleurs créeront une organisation à laquelle ils donneront le nom évocateur de syndicat.

Mais qu'est-ce que le Syndicat ? :

La réponse à cette interrogation sera articulée en quatre points, à savoir: les origines du mouvement syndical, sa définition, ses objectifs, son rôle.

A- Origine du mouvement syndical

Au moyen-âge déjà la majorité des travailleurs de l'industrie et du commerce sont groupés en corporations. Il s'agit de défendre les intérêts du métier.

A cette période, dans les manufactures royales, la discipline relevait du roi. Dans l'agriculture, c'est le servage.

Plus tard, dans l'industrie et le commerce les manufactures et les fabriques remplacent l'atelier (artisan). Des cet instant, les rapports entre Maître et ouvriers changent. Une opposition d'intérêt apparaît entre employeur et employés.

Les compagnons réclament la suppression des corporations qui ne profitent qu'aux maîtres. Ils créent de nouveaux groupements formés des seuls ouvriers. Ce sont les compagnonnages, basés sur l'entraide, et la solidarité.

Ceci marque le début de la prise de conscience des intérêts particuliers de la classe ouvrière. Mais les compagnonnages jusque là ne se soucient guère d'action revendicative. Les résultats obtenus amènent néanmoins les travailleurs à créer d'autres organisations plus structurées avec des buts plus ambitieux.

Le syndicat est né :

Les syndicats, solutions au problème des travailleurs.

Les syndicats constituent une tentative de réponse aux divers problèmes liés à l'industrialisation que rencontrent les travailleurs. Pour le décrire de

façon simple, mais fonctionnelle, on peut dire qu'un syndicat exerce un certain nombre d'activités en vue de faire progresser les intérêts de la classe ouvrière ou les défendre.

B- Qu'est ce que le syndicat ?

Le syndicat est une organisation démocratique, libre permanente, constituée par les travailleurs.

Qu'il soit compris que le travailleur est un individu qui vit de son travail, comme tel,

- Il est employé par un autre individu qui est l'employeur
- Le travailleur n'emploie personne à son service
- Il ne travaille pas pour son propre compte

D'après la loi n° 64-290 du 1^{er} août 1964 et reprise par la loi n° 95-15 du 12 Janvier 1995 portant code du travail ivoirien, "est considéré comme travailleur, quel que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui est engagée et mène son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale publique ou privée".

Tous les travailleurs qualifiés, semi-professionnels, semi-qualifiés ou non qualifiés tels que : techniciens, employés, chauffeurs, manœuvre, mécaniciens, fonctionnaires, instituteurs etc. peuvent appartenir à un syndicat.

C- Les buts du syndicat

Le syndicat a pour buts :

- La défense des intérêts, moraux, économiques et sociaux des travailleurs ;
- l'amélioration du salaire, tout cela par voie de négociations individuelles ou collectives, libres et honnêtes ;
- la reconnaissance de leur place dans la société et leur responsabilité dans la situation économique du pays ;
- disposition d'une tribune d'où faire entendre leur avis sur les problèmes qui se posent à la société.

D- Le rôle du syndicat

Le syndicat, dans l'intérêt de ses militants, joue un rôle qui peut être examiné sous plusieurs aspects : Nous prenons cinq (05).

1) Rôle de représentation

Au sein de l'entreprise,
le syndicat représente les travailleurs :

- au niveau régional ;
- au niveau national ;
- au niveau international.

2) Rôle normatif

Le syndicat, dans le cadre de son rôle normatif, participe à l'élaboration des lois, des textes, des conventions collectives et des accords, d'établissement. Il veille à l'observation des normes.

3) Rôle revendicatif

Le syndicat défend les intérêts des travailleurs, quel que soit le travail exercé, sans aucune discrimination et à cet titre négocie pour les travailleurs avec les employeurs et le pouvoir public.

4) Rôle d'éducation

Le militant du syndicat doit bénéficier de la part de son organisation syndicale d'une formation propre à lui faire connaître ses droits et ses devoirs d'une part, et à le familiariser d'autre part, à l'organisation et la gestion de l'entreprise afin d'éviter les comportements négatifs.

Ce rôle d'éducation peut s'exprimer à travers des conférences, des séminaires, des cours du soir (dit d'alphabétisation ou de rattrapage), des cercles d'études etc.

5) Rôle social

Il faut entendre par ce rôle, la création ou la mise en place d'œuvres sociales au profit des travailleurs.

On pourrait par exemple, penser à une équipe sportive, école pour les enfants des travailleurs, un hôpital, en un mot le développement des activités non-négociantes.

HISTOIRE DU SYNDICALISME IVOIRIEN

Contrairement à ce que l'on pense, le syndicalisme africain est très ancien. Ses origines remontent à peu près à la première guerre mondiale. En effet, des 1919, conformément aux articles 219 à 244 du code pénal français, se constituèrent des sociétés d'entraide.

Leur but était officieusement la défense des intérêts professionnels.

C'est en 1920 que la loi métropolitaine de 1884, sur la « liberté syndicale » fut promulguée Outre-mer. Pouvaient seuls en bénéficier, les travailleurs de statut civil français.

Malheureusement, le décret de 1925 qui réglementait le travail « indigène » dans l'ex-AOF, n'avait prévu dans aucune de ses dispositions les syndicats professionnels.

C'est le décret du 11 mars 1937, modifié le 12 juillet 1939 qui étendit le bénéfice de la liberté syndicale aux « indigènes » sujets français de l'ex-AOF.

Ce décret stipulait que pour pouvoir se syndiquer, il fallait être titulaire du certificat d'études primaires.

Il fallut attendre la conférence de Brazzaville en 1944 pour que le décret du 7 août 1944, reconnaisse certains droits aux syndicats professionnels et leur impose la règle, relative à leur composition et à l'obligation pour les dirigeants syndicaux d'être titulaires du certificat d'études primaires. De plus, chaque année, les syndicats devaient communiquer leur bilan financier au procureur de la République.

Le code du travail du 15 décembre 1952, a levé ces deux restrictions.

Lutte sur deux fronts

Cette entrée en scène du syndicalisme africain était le corollaire inéluctable et nécessaire de l'évolution économique.

Cette évolution économique multiforme et les besoins en main-d'œuvre qu'elle créait, allait provoquer des concentrations considérables de travailleurs d'un type nouveau faisant surgir ainsi, une classe sociale jusqu'ici totalement inconnue en Afrique : les salariés.

Très vite, ces masses de travailleurs évidemment totalement inorganisés au départ, allaient provoquer l'intervention des centrales syndicales françaises. Il n'est pas nécessaire, d'en dire plus pour justifier le fait que de 1944 à 1956, le syndicalisme africain était le prolongement des centrales françaises, car il était organisé selon les mêmes principes.

Sous ce régime le syndicalisme africain qui menait la lutte sur deux fronts : lutte purement revendicative en faveur des travailleurs et lutte pour la

libération de l'Afrique, ne cessait de s'agiter. Grace à la combativité des hommes politiques africains, au premier rang desquels se trouve son Excellence le Président Félix Houphouët-Boigny, Président du RDA, de la conférence de Cotonou à la loi-cadre, puis à l'autonomie interne des Etats africains, l'Afrique francophone connut un bouleversement politique des plus importants.

La situation politique économique et sociale radicalement différente de celle qu'elle était il y a quelques années permit au syndicalisme africain de reconvertir son action

DIVISION DES SYNDICATS

L'Union Nationale des travailleurs de Côte d'Ivoire (UNTCI) tient son congrès constitutif, au Centre Culturel de Treichville, le 10 juillet 1959. Cette centrale se substitue à l'Union des travailleurs de Côte d'Ivoire (UTCI), section territoriale de l'UGTAN (Union Générale des Travailleurs de l'Afrique Noire).

L'Union Nationale des travailleurs de Côte d'Ivoire n'adhère à aucune centrale.

Elle conserve son autonomie

Les 6,7, 8 et 9 août 1959, au cours de son deuxième congrès tenu à Abidjan, l'Union territoriale de la CATC de Côte d'Ivoire précédemment affiliée à la CATC d'AOF s'érige en Centrale Nationale des travailleurs Croyants de Côte d'Ivoire (CNTCI) et s'affilie directement à la CISC.

En septembre 1959, se tien également à Abidjan le congrès ordinaire de la CASL. Cette confédération s'appellera désormais: Union Nationale de la CASL. Elle adhère à la CISL.

Mais une fraction importante de travailleurs groupée dans divers syndicats n'adhèrent à aucune des centrales de la place. Ils constituent ce qu'on a toujours appelé : le groupe des syndicats non-affiliés.

Ainsi rivalisaient en Côte d'Ivoire, quatre centrales syndicales. Plusieurs tentatives d'unification au sein des entreprises ou il existait plusieurs organisations syndicales n'aboutissent pas.

Le syndicalisme ivoirien travaillait donc dans la division et la haine. Les revendications présentées par telles centrales étaient automatiquement rejetées par telles autres, parce que l'initiative ne venait pas d'elles. Plutôt que de s'unir pour mieux faire entendre leur voix, les centrales syndicales vivaient dans les confusions totales.

Rien de positif ne pouvait se réaliser, car la dispersion des syndicats dans de nombreuses centrales, entraîna la faiblesse du mouvement syndical ivoirien.

Il a fallu attendre les premiers mois de notre accession à l'indépendance pour que certains dirigeants syndicalistes lancent un appel pressant à toutes les organisations syndicales, afin qu'elles se retrouvent autour d'une table ronde pour définir les modalités pratiques d'une large unité syndicale.

Cet appel, heureusement fut entendu de tous les responsables syndicaux. Les travaux préparatoires de la table ronde commencèrent en février 1961 avec la participation de l'Union Nationale des travailleurs de Côte d'Ivoire (UNTCI) de la Centrale Nationale des Travailleurs Croyants de Côte d'Ivoire (CNTCI) de l'Union Nationale de la CASL du groupe des

syndicats non affiliés.

Notons en passant que la représentation à la table ronde était paritaire: six membres par centrale. Ce comité devait obligatoirement se réunir une fois par semaine.

Les travaux préparatoires de la table ronde connurent des manœuvres dilatoires.

Les débats furent houleux et longs, car certains participants s'en tenaient trop à la procédure.

C'est seulement courant mai 1961 que prirent fin ces travaux. Le comité paritaire de la table ronde fixa aux 29, 30 juin, 1^{er} et 2 juillet 1961, la date de la Conférence.

Mais en attendant la tenue de celle-ci, le comité décida que soit célébré avec éclat, sous l'égide du comité d'entente syndicale (UNTCI - CNTCI - CASL, groupes de syndicats non affiliés) la fête du 1^{er} Mai 1961. C'est la première fois depuis plus de dix ans, que les centrales syndicales ivoiriennes, célébrèrent ensemble la fête du travail.

PARTICIPATION A LA CONFERENCE

Chaque centrale syndicale était représentée par cinquante membres (vingt-cinq délégués et vingt-cinq observateurs). Une somme de 50.000 F CFA représentant la quote-part de chaque centrale pour frais de participation à la Conférence était exigée.

Ces formalités remplies, c'est le 29 juin 1961, à 10 heures au Centre Culturel de Treichville, que la conférence ouvrit ses assises en présence des plus hautes personnalités ivoiriennes et de plus de trois cents délégués et observateurs.

C'est le camarade NOUMOUKE KONE, doyen d'âge, qui présidait la séance.

La conférence connut un succès retentissant, car successivement prirent la parole, les secrétaires généraux des quatre centrales. Les premiers, le camarade Amon Tanoh Lambert, devait déclarer en substance.

«C'est en effet, la première fois que les organisations syndicales ivoiriennes de toutes tendances, dépassant le stade de la simple unité si sporadique et si incertaine, conviennent de la nécessité d'une unité syndicale effective et acceptent de se réunir dans une même salle pour rechercher ensemble les moyens de réaliser cette Unité sur des bases solides et durables ».

Succédant au premier orateur, le camarade Joseph Coffie, déclarait notamment: « Il n'est pas dans mon propos de préjuger des conclusions de cette conférence. Je veux seulement espérer que les divergences

actuelles s'estomperont et qu'une solution réaliste, acceptable pour tous, interviendra, en dépit des difficultés multiples qui se présentent et des intérêts particuliers qui s'opposent».

C'est ensuite le camarade André Vincent Julien qui intervient en ces termes. « Devant les difficultés que vit présentement le monde du travail, il est clair et net que nul n'est besoin de se réunir pour concentrer les force vives des travailleurs de ce pays, lorsqu'une défense de ceux qui, chaque jour, risquent de tomber victimes d'injustices de toutes sortes, et cette œuvre se trouve prise dans l'engrenage de l'entraide ne peut limiter sont action et demeurer indifférente aux efforts d'autres œuvres qui luttent pour le même but».

Après les responsables de l'UNTICI de la CNTCI et de la CASL, c'est enfin le camarade LEGRE Jean, chef de file du groupe des syndicats non affiliés, qui déclare en substance:

« Inutile de vous dire la grande joie qu'éprouve en ce jour historique, les travailleurs de notre pays qui, après l'unité politique, vont réaliser l'unité syndicale. La présence des dignes représentants du patronat, du clergé et du corps diplomatique dans cette salle, prouve que l'importance de cette conférence, à tout point de vue, n'échappe à personne ». Sans s'étendre sur les travaux de cette conférence ce qu'il faut retenir, c'est que les débats ont été très passionnants, car la conception de l'unité syndicale variait selon les responsables, cela mérite d'être souligné, c'est qu'à l'unanimité, les organisations participantes, adoptèrent les conclusions des travaux des trois commissions :

1. commission des modalités pratiques de fusion ;
2. commission des statuts;
3. Commission du programme d'actions.

Quelles sont donc les conclusions de ces travaux ?

La conférence considérant que l'existence de plusieurs centrales et de syndicats non-affiliés, constitue une source de division permanente et d'obstacles à l'efficacité de l'action syndicale, décide de la création en Côte d'Ivoire, d'une centrale syndicale unique, sur la base d'un programme d'action arrêté en commun.

Pour considérer cette volonté d'unité et préparer le congrès constitutif de la nouvelle centrale dont les assises se tiendront dans quatre mois, la conférence adopte les décisions suivantes :

1. désaffiliation sur le plan international de toutes les centrales existantes (dans un délai de trois mois) ;
2. dissolutions de toutes les centrales dans un délai limité de trois mois ;

3. constitution immédiate d'un comité national paritaire de fusion ;
4. affectation à la nouvelle centrale de l'actif des centrales dissoutes.

Le comité paritaire de fusion aura pour tâche :

- a) l'application effective du mot d'ordre d'unité syndicale ;
- b) d'arrêter des plans de fusion à l'échelon départemental, régional et corporatif, selon les critères dictés par la conférence et d'aider à, leur réalisation ;
- c) de placer des cartes uniques au nom de la centrale, immédiatement après la conférence. Accessoirement, la conférence recommande le placement des cartes à un taux de 50 francs par syndiqué à réserver en totalité à la nouvelle centrale ;
- d) de préparer un congrès d'unité au plus tard dans quatre mois afin d'élire démocratiquement, le comité directeur définitif sur la base des cartes placées.

CONSTITUTION DES ORGANISMES PROVISOIRE DE FUSION

La conférence, après étude de la structure des organes provisoires de direction qui seront chargés de réaliser par cette centrale,

1- Ce comité arrête les plans de fusion à tous les échelons, élabore un programme, la coordination entre les différents comités régionaux et départementaux.

2- La direction nationale élit en son sein un secrétariat administratif de douze membres en raison de trois par centrale ou groupe de syndicats non affiliés.

Ce secrétariat exécute les décisions du comité national provisoire.

II- DIRECTION REGIONALE ET DEPARTEMENTALE

Le comité provisoire national de fusion aidera les sections départementales et régionales à réaliser leur fusion sur une base démocratique.

MOYENS FINANCIERS

La conférence d'unité syndicale, après avoir passé en revue les moyens permettant le rapide et efficace fonctionnement de la centrale nationale unique, décide de la création d'une caisse alimentée :

1. par le produit des cartes uniques placées
2. par une contribution de départ fixée comme suit pour chacune des centrales ou groupes de syndicats non-affiliés :

UNTCI	50.000F
CNTCI	50.000F

CASL	50.000F
GSNA	50.000F
Soit un total	200.000 F

En conclusion de toutes ces importantes décisions, le comité national paritaire de fusion a fait connaître aux syndicats de base que créer une centrale syndicale unique c'est d'abord réaliser la fusion des syndicats de base.

La fusion des syndicats nationaux, des syndicats d'entreprise, sera d'autant plus facile que ceux-ci se retrouveront dans un même organisme, foyer de collaboration, de compréhension et d'entente.

C'est ainsi que le comité provisoire paritaire de fusion a décidé la création de comité d'entente syndicale au niveau des entreprises, des services où plusieurs syndicats sont représentés.

Entente, collaboration n'étant qu'une étape sur le chemin de l'unité, la tâche essentielle des comités d'entente est double.

1. Réaliser l'unité organique de tous les syndicats ;
2. Diffuser et faire appliquer les décisions du comité provisoire paritaire de fusion ;
3. Placer les cartes de membres provisoires de l'UGTCI.

A cet égard, le comité rédigea à l'intention des syndicats de base, un règlement intérieur applicable à tous. Ces comités constitués sur une base paritaire, comprenaient douze membres.

Il faut souligner que si les syndicats ont respecté à la lettre, les instructions du comité paritaire de fusion, dans la pratique, il n'a pas été possible à ces syndicats de réaliser l'unité organique : les raisons aussi diverses que nombreuses sont trop connues pour s'y appesantir.

En fait, le congrès constitutif de l'UGTCI devait avoir lieu quatre mois après la conférence, c'est-à-dire en novembre 1961 ; ce délai aussi bien que celui de la désaffiliation et de la dissolution, n'ayant pas été respecté par les centrales, de nouveaux délais furent décidés par le comité provisoire paritaire de fusion. C'est ainsi que le calendrier suivant a été arrêté : la dissolution, la désaffiliation des centrales ou groupes de syndicats, devront être effectuées au plus tard le 17 Mai 1962.

A ce rythme, l'unité syndicale devait être réalisée au plus tard le 10 Mai 1962 dans les entreprises, les services où il existe plusieurs syndicats. La date du congrès constitutif de l'UGTCI a été fixée impérativement aux 24, 25, 26, et 27 Mai 1962.

Les 6 et 7 Mai 1962, l'UNTICI dans un congrès extraordinaire, tenu au siège du syndicat des cheminots à Abidjan, dissolvait sa centrale. Les 19

et 20 Mai 1962, réunis en congrès extraordinaire au Centre Culturel de Treichville à Abidjan, les délégués de la CNTCI acceptèrent de se désaffilier et de dissoudre leur centrale.

Le lundi 21 Mai 1962, à partir de 10 heures, les travaux du congrès extraordinaire de la Confédération Africaine des Syndicat libres (CASL) se déroulèrent au siège de cette confédération (avenue 8, rue 19), à Treichville. Les délégués acceptèrent à l'issue de ce congrès de dissoudre leur centrale et de se désaffilier de la CISL.

Dans le cadre de la Constitution nationale, tenant compte du rôle que peuvent jouer les travailleurs dans le développement économique et social de la Côte d'Ivoire et du fait que rien de constructif ne saurait être fait dans la dispersion et la division, le secrétaire exécutif demanda au comité national paritaire de fusion de reconsidérer le problème de l'Unité syndicale en trouvant une solution rapide qui permette la tenue dans les meilleurs délais, du Congrès constitutifs de l'UGTCI.

Pour concrétiser cette heureuse suggestion, le comité national paritaire de fusion prit les décisions suivantes :

1. Convocation du Congrès constitutif de l'UGTCI pour les 1^{er}, 2 et 3 A 1962 à Abidjan.
2. Tous les syndicats de base existants et légalement constitués, seront représentés au Congrès par six délégués.
3. Placement des cartes uniques UGTCI, dans toutes les entreprises ou services, à raison de 50 F CFA par syndiqué,
4. Transformation du comité national paritaire de fusion en comité d'organisation du congrès constitutif de l'UGTCI.

Ce Comité constitutif paritaire comprenait vingt-quatre membres: six par centrale et avait pour mission :

1. le placement des cartes UGTCI
2. l'organisation matérielle et financière du congrès
3. l'étude et l'élaboration :
 - a- du règlement intérieur du congrès ;
 - b- des statuts de doctrine d'orientation de la nouvelle centrale ;
 - c- du règlement intérieur de l'UGTCI ;
 - d- de l'organisation générale de l'UGTCI.

Ces dernières décisions ayant été respectées par tous les syndicats, le congrès constitutif de l'UGTCI eut lieu le 1^{er} août 1962, au Centre culturel de Treichville. Plus de sept cent délégués représentant plus de cent syndicats participèrent aux travaux du congrès.

Après que la commission de vérification des mandats eut déclaré le

quorum atteint, le Président de séance, le camarade COFFIE Joseph devait déclarer en substance :

« Ce que les travailleurs d'autres nations n'ont pas encore pu réaliser, les salariés de Côte d'Ivoire, vont le tenter et le réussir, unir toutes les tendances ouvrières de notre pays dans une organisation dynamique qui conduira notre destin.

« Dieu veuille nous assister dans cette entreprise pour ramer le développement de notre République et le bonheur de son peuple ».

Après avoir déclaré la séance ouverte, le Président de séance donna la parole au camarade AMON Tanoh Lambert qui s'exprima en ces termes :

«Le nombre important des délégués donne, non seulement à nos assises, un caractère de représentativité irréfutable, mais prouve surtout combien la constitution de la nouvelle centrale sera une œuvre commune et non le mouvement d'une fraction des travailleurs ivoiriens.

L'élaboration de ce congrès fut de longue haleine, mais on remarquera que les œuvres qui se bâtissent lentement et difficilement, sont celles qui sont appelées à connaître une vie durable et de grands lendemains.

L'UGTCI porte, des le berceau, la marque d'une grande centrale nationale qui apportera, nous en sommes persuadés, la contribution collective des travailleurs ivoiriens à l'œuvre d'édification nationale».

Le programme du congrès était le suivant :

1. l'orientation et la doctrine de la nouvelle centrale, les statuts et l'organisation ;
2. le règlement intérieur ;
3. le programme ;
4. l'élection du comité exécutif ;
5. la résolution finale.

Quatre commissions furent créées à cet effet :

1. La commission de l'orientation et de la doctrine ;
2. La commission des statuts et de l'organisation ;
3. La commission du règlement intérieur ;
4. La commission du programme d'action.

Les travaux en commission ainsi que les séances plénières connurent parfois de longues et chaudes discussions qui laissaient préjuger de l'éclatement de l'UGTCI. Que de passions autour des rapports ! Jamais .congrès syndical ne fut si trouble. Aussi fallait-il que le congrès réaffirme solennellement et sans ambages, que la nouvelle centrale n'adhère à aucune organisation internationale, cependant elle entretiendra avec

toutes les centrales internationales des relations amicales axées sur une politique économique et sociale, conforme aux intérêts de la classe ouvrière. En déclarant que la centrale défendra, en tout lieu et en toute circonstance, les intérêts de la Nation par dessus tout autre intérêt, - l'UGTCI a ouvert la voie à une pacification des esprits et des cœurs. La clôture du congrès, initialement prévue pour le 03 Août, eut lieu très tard dans la nuit du 04 Août 1962. L'élection des membres du comité exécutif de l'UGTCI faillit, de peu, compromettre la réussite du congrès. Mais il n'en a rien été. Malgré l'atmosphère tendue dans laquelle se sont déroulés les débats, les leaders syndicaux parvinrent à un accord. Une liste d'union présentée au Congrès fut accueillie avec satisfaction.

Elle comporte vingt-deux membres :

UNTCI	8 membres
CNTCI	6 membres
Groupe de syndicats non affiliés	5 membres
CASL	3 membres
TOTAL	22 membres

L'UNION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE COTE D'IVOIRE A VU LE JOUR LE 04 AOUT 1962

Au terme de ce rapport , nous affirmons notre certitude que tous nos militants des secteurs publics et privé; de toutes les régions de la Côte d'Ivoire sauront, demain , comme hier et aujourd'hui, donner un élan croissant à notre mouvement pour conquérir les travailleurs à l'action syndicale et par cette dernière leur permettre d'apporter leur contribution à l'édification harmonieuse de notre jeune Etat.

CONCLUSION

De tout ce que nous venons de voir, nous pouvons affirmer que les syndicats sont nécessaires pour la défense des intérêts des travailleurs, mais ils sont aussi utiles aux entreprises modernes pour leur développement. Pour ce qui est du syndicalisme ivoirien, son histoire nous a appris qu'il était très engagé aux cotés des parties politiques et particulièrement le PDCI-RDA jusqu'à 1990, période pendant laquelle le pluralisme a été autorisé.

Cet engagement a été bénéfique aux travailleurs et par ricochet aux organisations syndicales.

Les avantages obtenus sont:

suppression des zones de salaires

protection des femmes au travail

protection des dirigeants syndicaux et les facilités à leur accordées etc.



UGTCI

Union Générale Des Travailleurs de Côte d'Ivoire

G/ LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

G / LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

Le tribunal se situe dans la hiérarchie des compétences, au sommet de la pyramide.

Vous avez sans doute l'habitude d'entendre ? ou vous aurez certainement je dirai, le malheur d'entendre, dans le cas de faute lourde par exemple, sous réserve de l'appréciation du Tribunal de travail ou de la juridiction compétente, ce qui veut dire en clair, le dernier mot revient au tribunal du travail (voir l'article 81-7 du code du travail).

Le tribunal du travail, qu'est ce que c'est ?

Je dirai que les Tribunaux du Travail sont constitués par une chambre spéciale des Tribunaux de Première Instance. Leur compétence s'étend au ressort de ces derniers. Selon l'article 81-7 du Code du Travail les Tribunaux du Travail ont été constitués pour régler les différends individuels de Travail qui pourraient naître à l'occasion du contrat de Travail ou d'apprentissage, y compris les accidents du Travail et les maladies professionnelles, entre les travailleurs ou apprentis et leurs employeurs ou maîtres.

Les Tribunaux du Travail ont également qualité pour se prononcer sur tous les différends individuels relatifs à la validité et à l'exécution des conventions collectives et également aux litiges entre travailleurs ou apprentis à l'occasion de contrat de travail ou d'apprentissage.

La compétence territoriale du Tribunal du Travail

Le Tribunal compétent est celui du lieu du Travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail et nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur aura le choix entre le Tribunal de sa résidence et celui du lieu de Travail.

La composition

La chambre spéciale est composée du Président du Tribunal de première Instance ou de la Section détachée d'un Magistrat de la Juridiction désigné par le Président.

Deux Assesseurs employeurs et deux Assesseurs Travailleurs. Chaque Assesseur ou chaque groupe d'Assesseurs a un suppléant qui le remplace en cas d'empêchement ou absence. Ils sont nommés parmi les représentants des travailleurs sur proposition des organisations syndicales. Ils sont donc nommés par décret du Ministre de la Justice garde des sceaux.

La saisine du Tribunal du Travail

Lorsque la compétence du Tribunal est déterminée, le différend peut être porté devant lui. C'est ce qu'on appelle la saisine du Tribunal.

Si le litige a fait l'objet d'une tentative de conciliation, qui n'a pas abouti, devant l'Inspecteur du Travail, l'une des parties peut lui demander de transmettre le dossier au Tribunal.

Elle peut aussi soumettre directement le différend au Tribunal, qu'il y ait ou non de tentative de conciliation.

L'article 81-16 du Code du Tribunal précise que :

⇒ l'action est introduite par déclaration orale ou écrite faite au Greffier du Tribunal du Travail.

Elle est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet; un extrait de cette inscription est délivré à la partie ayant introduit l'action.

Le demandeur doit chiffrer sa requête avec soin, car le Tribunal ne pourra statuer «ultra petita». Cette expression signifie que le jugement ne peut condamner la partie perdante à une somme supérieure à celle réclamée par le demandeur.

En revanche, la demande peut être réduite par les jugements, si le Tribunal estime que la somme réclamée ne correspond pas aux droits réels de l'intéressé.

La comparution des parties

Les parties, qui reçoivent la convocation du Tribunal à domicile, sont, aux termes des articles 81.16 et suivants du code du Travail de Côte d'Ivoire, tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés devant le Tribunal du Travail.

Si le demandeur ne se présente pas (ou s'il ne se fait pas représenter) et s'il ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est rayée du rôle ; elle ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes imparties pour la demande primitive, à peine de déchéance.

Si le défenseur ne comparaît pas ou n'a pas demandé le renvoi de l'affaire en justifiant une raison de force majeure, défaut est donné contre lui et le Tribunal statue sur le mérite de la requête.

Dans le cas où le défenseur a déposé un mémoire, le Jugement est réputé contradictoire et les délais d'appel ne courent que le jour de sa signification.

La représentation des parties

Les parties ne sont pas tenues de se présenter en personne devant le Tribunal. Elles peuvent se faire représenter. Elles peuvent également, si elles comparaissent en personne, se faire assister.

Peuvent représenter (ou assister) les parties :

- Un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité;
- Un avocat régulièrement inscrit au barreau ;
- Un représentant de l'organisation syndicale à laquelle est affiliée la partie intéressée;
- Spécialement, s'il s'agit d'un employeur, un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement

Dans tous les cas, sauf en ce qui concerne les avocats, les parties donnent mandat écrit à leur représentant.

La conciliation

La procédure prévoit, avant le jugement, une tentative de conciliation devant le Tribunal. Cette tentative de conciliation ne peut avoir lieu que si les deux parties sont présentées ou représentées.

Si le défendeur ne comparait pas, le jugement est rendu par défaut sans tentative de conciliation.

Si la conciliation est effective, le procès-verbal dressé à cette occasion vaut titre exécutoire, alors que le procès-verbal de conciliation établi par l'Inspecteur du Travail n'a pas cette valeur exécutoire.

Enfin, à l'occasion de la conciliation, le demandeur qui estimerait que sa requête, telle qu'il l'a présentée lors de la saisine du Tribunal, doit être modifiée dans son montant, peut le faire par une demande additionnelle.

L'audience et le jugement

Si la tentative de conciliation n'a pas abouti, ou si elle n'abouti que partiellement, l'affaire est immédiatement renvoyée en audience publique.

Le jugement est précédé de "l'Instruction" qui peut soit se limiter à l'audition des parties et, le cas échéant, des témoins. Soit donner lieu, sur décision du Tribunal, à enquête, expertise ou visite des lieux.

Lorsqu'elles comparaissent, les parties "sont tenues de s'expliquer avec modération et de garder tout le respect qui est dû à la justice. Si elles y manquent, le juge les y rappellera d'abord par un avertissement, en cas de récidive elles pourront être condamnées à une amende.

Lorsque l'instruction de l'affaire est terminée après audition des parties

ou leurs représentants, et, le cas échéant, enquête ou expertise, le débat est clos et le Tribunal délibère immédiatement et en secret.

Le jugement peut n'être pas rendu immédiatement mais mis en "délibéré".

Les jugements rendus par le Tribunal sont de deux sortes :

- ⇒ d'une part les jugements par défaut (lorsque le défendeur ne comparait pas, ne se fait pas représenter ou ne dépose pas de mémoire);
- ⇒ d'autre part, les jugements contradictoires, autrement dit, ceux qui sont rendus lorsque les deux parties ont pu présenter leurs arguments (leurs "moyens" en terme juridiques.)

Les jugements rendus par défaut doivent être signifiés au défendeur, c'est à dire que le Tribunal l'avise à domicile de la décision qui a été prise en son absence.

Les jugements contradictoires n'ont pas à être signifiés, car ils sont lus en audience publique. Les parties peuvent cependant demander la "grosse" du jugement qui leur est délivrée gratuitement.

Le Tribunal peut ordonner l'exécution immédiate, partielle ou totale du jugement (cf article 81.26 du code du Travail).

Les voies de recours

Les voies de recours contre les décisions du Tribunal du Travail sont de trois sortes :

- l'opposition;
- l'appel;
- le pourvoi en cassation.

Il y a lieu de rappeler que la voie de recours est le moyen offert à la partie qui, non satisfaite de la décision du Tribunal, veut tenter d'obtenir que le jugement soit réformé.

Une différence fondamentale existe entre les différentes voies de recours. Alors que les deux premières (l'opposition et l'appel) peuvent tendre à faire modifier le jugement, en se fondant soit sur des considérations d'ordre juridique, soit sur une mauvaise appréciation des faits de la cause, la dernière (le pourvoi en cassation) doit nécessairement, pour être retenue, s'appuyer sur des considérations d'ordre juridique, telles que violation de la loi, inobservation des formes, incompétence, excès de pouvoir, contrariété du jugement, défaut de base légale.

Ainsi le jugement rendu sur opposition, ou le jugement d'appel se prononceront sur le fond : ils pourront, par exemple, modifier, soit pour

réduire, soit pour le majorer, le montant de la somme que le Juge de Première Instance avait condamné la partie perdante à payer. En revanche, statuant uniquement en droit, la Cour Suprême se bornera à confirmer ou casser le jugement.

L'opposition

L'opposition ne peut être soulevée que dans le cas de jugement par défaut (article 81.26 du Code de Travail) 2^o alinéa.

L'opposition, pour être valable doit être faite dans les dix jours de la signification du jugement, ces dix jours étant augmentés, le cas échéant, des délais de distance.

L'opposition est faite dans les mêmes formes que la saisine du Tribunal.

Si l'opposition n'est pas faite dans les délais prescrits, le jugement devient exécutoire.

Lorsque l'opposition a été valablement présentée, la cause est reprise devant le Tribunal, comme s'il s'agissait d'une nouvelle affaire. Si le jugement est à nouveau rendu par défaut, une seconde opposition n'est plus valable.

Enfin, le jugement rendu sur opposition est exécutoire "nonobstant tout défaut ou appel".

L'appel

L'appel n'est pas possible dans tous les cas. Certains jugements du Tribunal du Travail sont en effet rendus en dernier ressort. Autrement dit, ces jugements sont définitifs et ne peuvent être attaqués en appel: ce sont les jugements rendus lorsque le chiffre de la demande n'excède pas dix fois le SMIG.

Toutefois, lorsque la compétence du tribunal est en cause, l'appel peut avoir lieu, quel que soit le montant de la demande.

L'appel est interjeté dans les mêmes formes que celles prévues pour la saisine du Tribunal. C'est le Tribunal du Travail qui reçoit la demande d'appel, à charge pour lui de transmettre le dossier à la juridiction compétente.

La demande doit être présentée dans les quinze jours à compter du prononcé du jugement.

La Cour d'Appel juge, en principe, sur pièce, mais les parties peuvent demander d'être entendues.

Il convient de rappeler que l'appel est suspensif, c'est à dire que le jugement de première instance frappé d'appel ne peut être exécuté, sauf

s'il a été assorti d'une décision d'exécution immédiate comme le prévoit l'article 81.21 du Code du Travail.

Le pourvoi en cassation

Les jugements rendus en matière de différends individuels du travail peuvent être déférés à la Cour Suprême, lorsque ce sont des jugements en dernier ressort, c'est à dire, soit des jugements d'appel, soit des jugements du Tribunal lorsque la demande ne dépasse pas dix fois le SMIG.

Seuls sont susceptibles de recours en cassation les jugements et non pas les conciliations auxquelles peut avoir procédé le Tribunal.

Le délai de pourvoi est fixé par voie réglementaire.

Le pourvoi doit être formé au Greffe du Tribunal qui a rendu le jugement attaqué, soit donc au Greffe du Tribunal (pour les demandes inférieures à dix fois le SMIG ou au Greffe de la Cour d'Appel en ce qui concerne les arrêts.

Indiquons que contrairement à l'opposition ou l'appel, le pourvoi en cassation ne suspend pas l'exécution du jugement.

L'exécution du jugement

Lorsqu'un justiciable a vu rendre un jugement en sa faveur, ou lorsqu'une conciliation a été constatée devant le Tribunal du Travail, il lui reste en obtenir l'exécution.

Il arrive, en effet, que la partie perdante, ou même celle qui a concilié, ne se prête pas volontiers à cette exécution. Il est alors nécessaire à la partie intéressée de recourir au ministère d'un Huissier.

Signalons que le caractère gratuit de procédure devant les juridictions sociales s'étend même à cette phase ultime et que le requérant obtient de plein droit l'assistance judiciaire. Il doit, à cette fin, présenter sa demande au Greffe du Tribunal du Travail.



UGTCI

Union Générale Des Travailleurs de Côte d'Ivoire

**H / L'O. I. T.
ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL**

H/ O.I.T Organisation Internationale du Travail

Ses Origines

La première guerre mondiale a bouleversé la carte sociale et économique du monde. Le traité de Versailles signé en 1919 a donné naissance à l'O.I.T en même temps que voyait le jour, la société des nations. (NATIONS UNIES) Actuelle.

Le monde profondément marqué par la révolution industrielle provoque la prise de conscience des grands dirigeants du monde de l'époque.

En 1944 la conférence Internationale du travail tenue à Philadelphie aux Etats Unis (USA) a adopté la déclaration de Philadelphie.

Elle définit les buts et objectifs de l'organisation en annonçant notamment les principes suivant:

- Le travail n'est pas une marchandise ;
- La liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès continu ;
- La pauvreté, où elle se trouve constitue un danger pour la prospérité de tous ;
- Tous les êtres humains, quelle que soit leur race, leur croyance ou leur sexe ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales.

L'O.I.T

L'O.I.T est une structure tripartite, elle est composée des représentants des Travailleurs, d'employeurs et des gouvernements des états membres. Tous les membres sont égaux à l'intérieur de l'O.I.T.

- Elle a plusieurs instituts dont celui d'étude sociale à Turin (ITALIE)
- Elle édite des publications.
- Elle a une bibliographique et services d'information.

Le conseil d'administration

C'est le conseil d'administration qui oriente les travaux:

Il est composé de 28 membres

Son action :

- Le travail des enfants;
- Les normes Internationales;
- Le travail et les femmes;
- Un emploi et un niveau décent ;
- Coopération Technique;
- L'O.I.T exécute son programme par son bureau appelé : Le B.I.T Bureau.

Le B.I.T. (Bureau International du Travail); son siège est à Genève (Suisse).

Le B.I.T se réunit au moins une fois l'an, en conférence dite : Conférence générale.

A cette conférence, sont débattues les questions touchant le monde du travail

Le B.I.T

Le B.I.T propose, discute et adopte des recommandations et des conventions Internationales.

- Les recommandations comme son nom l'indique.
- Ce sont des lois, une fois adoptées, ratifiées par un pays membres s'appliquent, mais dans la limite du possible.

Les conventions

Les conventions, si elles sont adoptées, s'appliquent aux pays qui les ont ratifiés. Tout comme les lois nationales.

L'O.I.T en tant qu'institution spécialisée des nations unies a été créée pour promouvoir la justice sociale dans le monde.

A cet effet: Elle défend, les droits fondamentaux de l'homme.

- Droit au travail;
- Droit d'appartenir à un syndicat ;
- Droit pour les travailleurs de se constituer en coopérative ;
- Droit de se perfectionner etc.

Quelques détails sur les droits fondamentaux au travail.

Les normes internationales du travail.

Ces normes sont établies sous formes de conventions et recommandations.

Jusqu'en 1999 l'O.I.T avait adopté 182 conventions et 190 recommandations couvrant un large éventail de sujets.

L'abolition du Travail forcé, la liberté syndicale et le droit à la négociation

collective, l'égalité des chances et de traitement, la promotion de l'emploi et la formation professionnelle, la sécurité sociale, les conditions de travail, la prévention des accidents de travail, la protection des travailleurs migrants, les travailleurs marins, le personnel infirmier et les travailleurs des plantations.

Le Mécanisme de contrôle

Les normes font l'objet d'un suivi constant de la part de l'O.I.T. Le gouvernement de chaque pays membre est tenu de présenter périodiquement un rapport sur les mesures qu'il a prises pour appliquer en droit et en pratique chacune des conventions et recommandation qu'il a ratifiées. Il doit présenter un exemplaire de ce rapport aux organisations d'employeurs et de travailleurs de son pays.

L'O.I.T a mis des stratégies en place en faveur de l'emploi.

- L'amélioration des compétences ;
- Création d'emplois et développements des entreprises ;
- Redressement et reconstruction;
- Des emplois au plus grand nombre et de meilleure qualité pour femmes ;
- Les entreprises multinationals;
- La protection sociale pour tous ;
- Elargir la couverture des systèmes de sécurité sociale et accroître leur efficacité ;
- Sécurité de l'économique et le social au XXI siècle ;
- Reforme et développer les systèmes de sécurité sociale ;
- La protection des travailleurs;
- Conditions et milieu de travail sécurité et productivité par la protection des travailleurs et de santé ;
- L'inspection du travail;
- Lutte contre l'abus de substances dangereuses.

Les priorités du nouveau millénaire :

- Promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux du travail ;
- Accroître les possibilités pour les femmes et les hommes d'avoir un emploi et un revenu décent ;
- Étendre le bénéfice et l'efficacité de la protection sociale pour tous ;
- Renforcer le tripartisme et le dialogue social ;

Reformer et développer le système de sécurité sociale.

- Elargir la couverture des systèmes de sécurité sociale et en accroître leur efficacité ;
- Améliorer la direction, la gestion et le fonctionnement des régimes de sécurités sociales ;
- Créer des filets de sécurité pour les populations vulnérables grâce à l'assistance sociale, la prévention de la pauvreté et l'extension de la protection sociale.

Renforcer le tripartisme et le dialogue social

- Relations professionnelles;
- Démocratie et stabilité sociale;
- Action gouvernementale;
- Legislation du travail;
- Administration du travail.

Activités de l'O.I.T destinées aux employeurs

- Activités sectorielles en réponse à des problèmes économiques, sociaux et techniques ;
- Activités maritimes;
- Les employés du secteur des services ;
- Les activités industrielles.

Partenariat actif:

- Activités régionales de l'O.I.T. ;
- Des emplois pour l'Afrique;
- Création d'un pôle d'excellence pour la formation, la recherche et les publications.

Conclusions

Par ces moyens l'O.I.T. atteindra ses objectifs qui sont:

- La lutte contre la pauvreté ;
- La promotion de la justice sociale ;
- Pour garantir la paix dans le monde, conformément aux idéaux de ses pères fondateurs.

Bessou Gnako

Secrétaire National

BESSOU GNAKO Maxime.

Né en 1937 dans le département d'Issia Sous-préfecture de Saioua, village Bogbam.

Ouvrier de formation, Agent de maîtrise, technicien du textile bonneterie, diplômé de l'Ecole des Techniciens d'Encadrement (ETE) promotion 1966-1968.

Employé à la DRA Devanfey et Recoing Afrique et à la SAB (Society Africaine de Bonneterie) de 1957a 1977.

Secrétaire Général Fondateur du Syndicat National des Travailleurs du Textile de l'Habillement et Connexe de Côte d'Ivoire (SYNTTHAC-CI).

Détaché pour la permanence syndicale à la bourse du travail par l'UGTCI en 1977.

Responsable du département chargé des conflits et licenciements puis celui des accidents du travail et maladies professionnelles qu'il occupe actuellement.

BESSOU GNAKO Maxime est membre du comité" exécutif de l'UGTCI depuis 1977, secrétaire Général de la FETTHCP-CI

Membre de la commission consultative du travail

Membre du comité exécutif de l'International du textile de l'habillement et cuir 1980-2000.

Membre du conseil de gestion du fond de développement de la formation professionnelle (FDFP).

Membre de la commission indépendante permanente de concertation.

Titulaire de médaille d'honneur du travail Grand' Or.

Commandeur dans l'ordre du mérite ivoirien.