

Côte d'Ivoire

Droit du travail - Procédure de conciliation concernant le différend collectif du travail

Décret n°96-208 du 7 mars 1996

Art.1.- Le différend collectif ou conflit collectif du travail est un désaccord entre les travailleurs organisé ou non en syndicat (s) et, leur (s) employeur (s) appartenant ou non à un groupement patronal, portant sur une ou plusieurs questions mettant en jeu l'intérêt collectif des travailleurs sur leur lieu de travail.

Art.2.- Tout différend collectif du travail doit être notifié par la partie la plus diligente au Préfet qui informe immédiatement par tous moyens, le Ministre chargé du Travail et déclenche la procédure de conciliation prévue à l'article 82.6 du Code du Travail.

La date de notification du différend au Préfet sera la seule retenue notamment comme date de commencement du différend et comme point de départ pour le décompte de tout délai mentionné dans le présent décret.

Les différentes phases de la procédure de conciliation sont déterminées aux articles 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 9 du présent décret.

Art.3.- Dès que le différend collectif lui est notifié, le Préfet charge l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales de son ressort, d'entreprendre une tentative de conciliation des parties pour le règlement du différend.

Art.4.- La durée maximum de la tentative de conciliation devant l'inspecteur du Travail et des Lois Sociales ne peut excéder cinq jours ouvrables à compter de la date de notification du différend collectif au Préfet et de saisine par celui-ci, de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort.

Art.5.- Lorsque l'une des parties ne répond pas à la convocation de l'Inspecteur du Travail et des Lois

Sociales à la date indiquée, une seconde convocation lui est adressée immédiatement.

Art.6.- Si la partie concernée ne donne pas suite à la deuxième convocation, au terme du délai indiquée à l'article 4, l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales dresse un procès verbal de carence.

Le procès-verbal de carence doit préciser les éléments détaillés du différend. Il vaut procès-verbal de non conciliation.

Art.7.- Le procès-verbal de carence ou le procès-verbal d'échec total ou partiel de la tentative de conciliation est adressé par tous moyens, au plus tard le jour suivant l'expiration du délai mentionné à l'article 4, à chacune des parties en conflit et au Ministre chargé du Travail,

Art.8.- Lorsque les circonstances le justifient ou lorsque les intérêts mis en jeu dépassent le cadre de l'entreprise dans laquelle le différend collectif est né, le Ministre peut décider une deuxième tentative de conciliation des parties, sur l'ensemble du différend ou sur les points qui n'ont pu être réglés ou qui l'ont été de manière insuffisante, devant l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales.

Toutes initiatives doivent être prises à ce niveau, pour un règlement effectif du différend ou des points encore litigieux.

Art.9.- En aucun cas, la durée totale de la procédure de conciliation ne peut excéder dix jours ouvrables à compter de la date de notification du différend au Préfet et de commencement de la première tentative de conciliation, même lorsque le Ministre décide une deuxième conciliation des parties.

Art.10.- En cas d'échec de la tentative de conciliation des parties ou de conciliation partielle de celles-ci, le différend est soumis à l'une des procédures prévues à l'article 82.7-du code du Code du Travail.

Art.11.- Est interdite toute grève avant épuisement de la procédure de conciliation et du délai de six jours ouvrables suivant la notification du procès-verbal de non conciliation ou de conciliation partielle des parties, avant épuisement de la procédure d'arbitrage prévue aux sections III et V chapitre II titre VIII du Code du Travail, ou en violation des dispositions d'un accord de conciliation, d'une sentence arbitrale ou d'une recommandation ayant acquis force exécutoire.

Art.12.- Toute grève engagée ou continué en contravention des dispositions prévues à l'article 82.16 du Code du Travail et en contravention de celles mentionnées aux articles 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 9 du présent décret, peut entraîner pour les travailleurs, la perte du droit à l'indemnité de préavis, à l'indemnité de licenciement le cas échéant, et aux dommages-intérêts pour rupture du contrat.

Art.13.- Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles prévues par le présent décret.

Art.14.- Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.