

En cas de litige individuel ou collectif, il est nécessaire de trouver des solutions. Le législateur a prévu un tribunal spécifique pour le règlement des litiges individuels du travail et différentes techniques au service du règlement des conflits collectifs du travail.

I. LE REGLEMENT DES LITIGES INDIVIDUELS DU TRAVAIL : LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

A. Présentation du conseil de prud'hommes

Compétence des conseils de prud'hommes

Le conseil de prud'hommes est chargé de juger les litiges individuels entre employeur et salarié, nés à l'occasion du contrat de travail.

Caractéristiques de la juridiction prud'homale

- Une juridiction mixte élue
Les conseillers prud'hommes sont des juges non professionnels élus par leurs pairs (employeurs et salariés).
- Une juridiction paritaire
Une moitié des conseillers est constituée par des salariés, l'autre moitié par des employeurs.
- Une juridiction conciliatrice
Les conseillers prud'hommes règlent les litiges dans un premier temps par voie de conciliation.

B. Le déroulement de la procédure

- Le demandeur doit déposer une **demande au greffe du conseil des prud'hommes**. Chaque litige passe dans un premier temps devant un bureau de conciliation puis devant un bureau de jugement si un règlement amiable n'a pas été possible.

- **La conciliation**

Le bureau de conciliation se compose d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller prud'homme salarié. Il a pour vocation de **trouver un accord amiable accepté par les parties**. A l'issue de l'audience, si un accord a été possible, un procès verbal de conciliation est établi. Si aucun accord n'a été trouvé, le bureau de conciliation renvoie l'affaire devant le bureau de jugement.

- **Le jugement**

Le bureau de jugement est composé d'au moins deux employeurs et deux salariés. Lors de l'audience, les conseillers prud'hommes écoutent les parties. Après délibération, le conseil de prud'hommes prend une **décision** à la majorité des voix appelée jugement. En cas d'égalité des voix, le litige est porté devant le juge du tribunal d'instance (juge départiteur).

Pour les litiges inférieurs à 4 000 €, le jugement est rendu en premier et dernier ressort (le recours en cours d'appel est impossible mais le pourvoi en cassation reste possible).

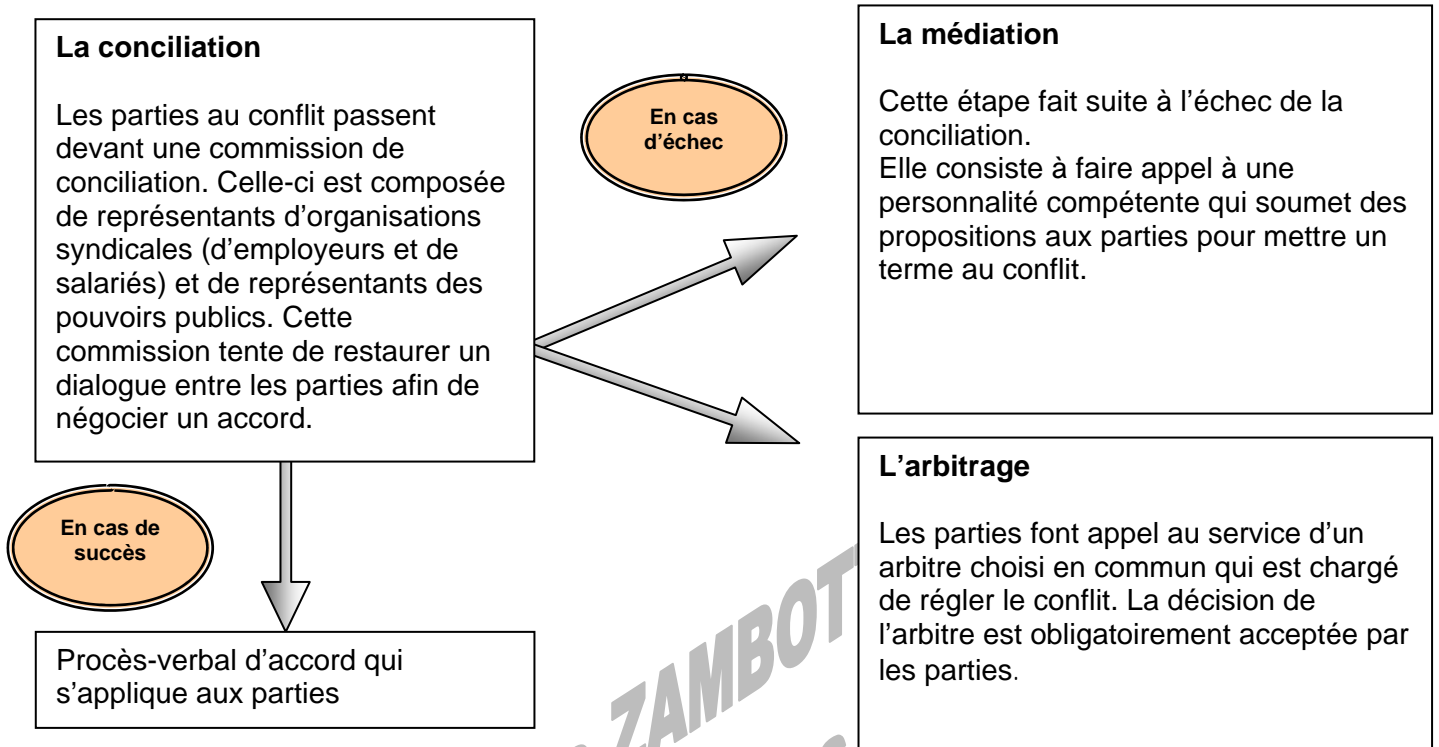
II. LE REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL

A. Les modes classiques de résolution des conflits

La grève est un droit inscrit dans la constitution. Elle est devenue la manifestation légitime d'un conflit collectif du travail. La meilleure façon d'éviter la grève est de négocier régulièrement dans l'entreprise afin de maintenir un climat social acceptable pour tous.

En cas de conflit, l'intérêt de l'employeur et des salariés est de négocier afin de mettre fin rapidement au conflit. Le résultat de la négociation fait l'objet d'un procès-verbal de fin de conflit qui s'appliquera dans l'entreprise. Cependant, l'employeur n'a pas l'obligation de négocier.

Pour favoriser la négociation, trois procédures facultatives sont prévues par le Code du Travail



Ces procédures sont rarement utilisées avec succès. L'issue d'une grève dépend surtout des rapports de force entre employeurs et grévistes et **des négociations** qui se déroulent entre eux.

B. Le recours aux tribunaux

- Les conflits collectifs restent de la compétence du tribunal de grande instance, juridiction de droit commun, composée de juges professionnels. Celui-ci juge tous les litiges liés aux mouvements collectifs de protestation (grève) mais également ceux liés à la représentation des salariés, et à la négociation collective.

Par exemple, le tribunal de grande instance peut interdire une grève si elle se traduit par un trouble manifestement illicite (occupation des locaux, blocage des machines).

- Il est interdit aux grévistes d'empêcher les autres salariés de travailler (délit d'entrave), de séquestrer ou de dégrader les biens appartenant à l'entreprise, sous peine de se voir condamner par une juridiction pénale à de fortes amendes, et même à une peine d'emprisonnement.

----- **Le délit d'entrave**

Le fait d'entraver la liberté du travail, d'une manière concertée et à l'aide de menaces, est punie d'un 1 d'emprisonnement et de **15 000 €** d'amende. Ces sanctions sont élevées à 3 ans d'emprisonnement et **45 000 €** d'amende si l'entrave s'accompagne de coups, de violences, de destructions ou dégradations...

En outre, les responsables peuvent être privés de certains droits (droit de vote...) ou se voir interdire d'exercer la profession dans le cadre de laquelle ils ont commis le délit d'entrave. En dehors des sanctions pénales, les responsables peuvent aussi être licenciés pour faute lourde et ce, même si ce sont des représentants du personnel.

La séquestration

Envahir le bureau d'un employeur en refusant par exemple de le laisser sortir, ou simplement en le menaçant de le faire, tant qu'il n'a pas satisfait aux revendications des grévistes, constitue une séquestration, très sévèrement réprimée par :

- 5 ans de prison et **75 000 €** d'amende si la victime a été libérée volontairement avant la fin du septième jour (*sic*) ;
- 20 ans de réclusion criminelle, si sa libération n'est pas intervenue dans les sept jours. Ces peines peuvent être encore aggravées, notamment si la victime a été mutilée, torturée...