

Section 3 - L'organisation juridique des fins de conflits

Auteurs :

Par Pierre-Yves Verkindt, Françoise Favennec-Hery, Grégoire Duchange

Issu de Droit du travail

Date de publication : 04/10/2022

Réf : Verkindt P.-Y., Favennec-Hery F., Duchange G., Droit du travail, oct. 2022, Lextenso, 9782275119755

Section 3

L'organisation juridique des fins de conflits

270. Les modes de règlement des conflits collectifs du travail tels que prévus par le Chapitre 2 du Livre V de la Deuxième partie du Code du travail n'engendrent que très peu de contentieux, sans doute en raison de leur caractère peu usité. Reste néanmoins que la réglementation est en la matière très détaillée. Le Code du travail pose en principe que les conflits collectifs intervenant dans les entreprises privées, dans les EPIC ou encore dans les établissements publics assurant une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial et employant du personnel dans les conditions du droit privé, font l'objet de négociations soit lorsque des textes conventionnels comportent des dispositions spéciales à leur propos, soit lorsque les parties concernées en prennent l'initiative. Il est donc possible de prévoir des modes de règlement des conflits collectifs à *froid* dans un texte conventionnel à visée générale ou selon la volonté des parties prenantes au conflit en cause. Coexistent ainsi trois modalités spécifiques de règlement des conflits collectifs (la conciliation, la médiation et l'arbitrage) **759** mais la pratique a vu se développer en dehors de ce cadre la pratique des accords de fin de conflits, dont certains prennent la forme d'accords collectifs au sens strict du terme.

§ 1. La conciliation, la médiation et l'arbitrage

271. La **conciliation** conduit à soumettre le conflit soit à une commission prévue par un texte conventionnel soit, à défaut, à une commission qui selon l'ampleur géographique du conflit pourra être la commission nationale paritaire ou une commission régionale, laquelle peut par ailleurs comporter des sections départementales ou interdépartementales. Ces commissions comportent un représentant de l'État ainsi que des représentants des employeurs et des représentants des salariés en nombre égal. Peuvent saisir une des commissions de conciliation l'une des parties, le ministre en charge du travail ou encore le préfet en application de l'article R. 2522-2 du Code du travail. Les règles de fonctionnement des commissions sont précisées aux articles R. 2522-17 et suivants du Code du travail ; on signalera en particulier l'exigence de principe d'une comparution en personne des parties. La procédure peut se terminer par une conciliation totale ou partielle ou par la persistance du désaccord. L'accord de conciliation a les effets d'un accord collectif puisque l'article L. 2522-5 renvoie à l'article L. 2524-5 du Code du travail. L'échec de la conciliation débouche sur un procès-verbal et le conflit peut ensuite faire l'objet d'une procédure de médiation ou d'une procédure d'arbitrage. La médiation n'est pas une étape préalable nécessaire avant le passage à une procédure d'arbitrage **760**.

272. La **médiation** est un mécanisme plus sophistiqué dont la mise en œuvre fait normalement suite à l'échec d'une procédure de conciliation. Plus exceptionnellement et si le conflit survient à l'occasion de l'établissement, de la révision ou du renouvellement d'un accord de branche, le ministre a la possibilité soit de lui-même, soit à la demande écrite et motivée de l'une des parties en conflit, de mettre en œuvre directement la médiation. Le médiateur peut être soit désigné par les parties d'un commun accord, soit à défaut d'accord par l'autorité administrative sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leurs compétences en matière économique et sociale. La procédure de médiation fait l'objet des articles L. 2523-4 et suivants et R. 2523-7 et suivants du Code du travail. Pour l'essentiel, après une ultime tentative de conciliation, le médiateur établit des recommandations sur les points en litige sauf si ces points portent sur l'interprétation des dispositions légales ou conventionnelles, auquel cas le médiateur recommande aux parties de saisir le juge compétent ou de s'engager dans une procédure conventionnelle d'arbitrage. Chaque partie peut rejeter les recommandations par une notification motivée. L'absence de rejet explicite par une partie la liera car les recommandations auront alors les mêmes effets qu'un accord collectif, l'alinéa 3 de l'article L. 2523-6 du Code du travail renvoyant sur ce point à l'article L. 2524-5 applicable aux sentences arbitrales. En cas d'échec de la tentative de médiation, le ministre du Travail est informé par le médiateur, les recommandations et les rejets motivés des parties sont rendus publics.

273. L'**arbitrage** dans les conflits collectifs du travail est une procédure ancienne et on en trouve les premières traces dès la fin dixième siècle. Deux situations peuvent se présenter. Il arrive qu'un texte conventionnel prévienne une procédure contractuelle d'arbitrage et doit donc recevoir application si les conditions posées par l'accord collectif sont réunies. En l'absence de texte conventionnel, les parties peuvent décider de recourir à l'arbitrage des conflits non résolus par la conciliation ou la médiation. Les parties choisissent ensemble un arbitre ou décident ensemble des modalités pouvant conduire à sa nomination. L'arbitrage doit être précédé d'une tentative de conciliation ou de médiation et les pièces de l'une ou l'autre des procédures sont communiquées à l'arbitre.

L'arbitre statue en droit sur certaines questions et en équité sur d'autres. Il statue en droit sur les conflits relatifs à l'interprétation et à l'exécution des textes légaux ou conventionnels, il statue en équité sur les autres conflits (tels les conflits sur les salaires et les conditions de travail qui n'impliquent pas une interprétation des textes légaux ou conventionnels) ou encore les conflits nés à l'occasion de la négociation de la révision de clauses conventionnelles **761**.

Les accords ou sentences arbitrales ont les mêmes effets que les accords collectifs et doivent faire comme eux l'objet d'un dépôt selon les mêmes modalités que les textes conventionnels. Les sentences sont motivées et ne peuvent faire l'objet que d'un recours en excès de pouvoir ou violation de la loi devant la Cour supérieure d'arbitrage. Cette Cour supérieure d'arbitrage dont la composition est fixée par l'article L. 2524-8 du Code du travail et aux articles R. 2524-2 et suivants du même Code, peut annuler totalement ou partiellement la sentence, auquel cas elle la renvoie aux parties à charge pour elles de désigner un nouvel arbitre selon l'article L. 2524-9. Dans l'hypothèse où la nouvelle sentence devait être annulée, la Cour désigne un rapporteur et rendra alors une sentence arbitrale non susceptible de recours.

§ 2. Les protocoles de fin de conflit

274. La forme la plus commune d'organisation de fin de conflit reste l'établissement d'un protocole d'accord qui sera plus ou moins formalisé ou plus simplement la conclusion d'un accord collectif obéissant explicitement au droit commun de la négociation collective. Cet accord portera sur les raisons qui ont conduit à la grève ainsi que sur les conséquences de l'arrêt collectif du travail (paiement des heures de grève...). Si l'accord est conclu avec les délégués syndicaux **762**, il est considéré comme un accord collectif dont il suivra le régime juridique. Dans les autres situations, il est analysé comme un engagement unilatéral de l'employeur **763** qui reste tenu par ses engagements sauf à dénoncer son engagement dans les règles prévues par la dénonciation des usages et des engagements unilatéraux **764**. Dans tous les cas, aucune discrimination ne peut être opérée entre grévistes et non-grévistes **765** car si sous certaines conditions, un texte conventionnel peut constituer une présomption simple de justification d'une différence de traitement, il ne peut en aucune manière justifier une discrimination.

Idee-force

Tout mouvement collectif doit être juridiquement qualifié de grève pour entrer dans le champ de la protection assurée par la Constitution et par le Code du travail. L'opération de qualification est donc centrale en la matière. Pendant le temps de la cessation concertée du travail, le pouvoir disciplinaire de l'employeur est suspendu et le droit de rompre le contrat du salarié gréviste est fortement limité aux seules hypothèses de faute lourde.

275. **Bibliographie** : Dossier Bulletin Joly Travail, n° 2, 2019 (T. C. Lay, « L'arbitrage dans les conflits du travail » ; G. L. oiseau, « L'arbitrage, nouvelle forme de règlement des conflits du travail » ; P. Servan-Schreiber, « L'avenir de la médiation dans le monde du travail ») ; L. C. adiet et T. Clay, *Les modes alternatifs de règlement des conflits*, Dalloz, 2° éd. 2017 ; V. Bonnin, « Les limitations du droit de grève fondées sur les droits des tiers au conflit », *Dr. soc.* 2013.424 ; R. Chiss, « Libres et brefs propos sur la médiation », *JCP S* 1165 ; F. Duquesne, « La répression des comportements violents dans l'entreprise en grève », *Dr. soc.* 2009.1091, « Annonce de la grève et recours à l'intérim », *Dr. soc.* 2010.557 ; F. Masson, « Un droit de grève en droit des contrats ? À propos des mouvements de refus concerté de fournir des services à une plateforme numérique », *Dr. soc.* 2017.861 ; A. Narritsens, « Conciliation et arbitrage dans les conflits collectifs du travail. Leçons syndicales des expériences françaises », *DO*1988.409.

Index alphabétique

NOTES DE BAS DE PAGE

Auteurs :

Par Pierre-Yves Verkindt, Françoise Favennec-Hery, Grégoire Duchange



Issu de Droit du travail

Date de publication : 04/10/2022

Réf : Verkindt P.-Y., Favennec-Hery F., Duchange G., Droit du travail, oct. 2022, Lextenso, 9782275119755