



AgEcon SEARCH
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

No endorsement of AgEcon Search or its fundraising activities by the author(s) of the following work or their employer(s) is intended or implied.

Les règlements des conflits entre employeurs et salariés

M. Caron

Citer ce document / Cite this document :

Caron M. Les règlements des conflits entre employeurs et salariés. In: Économie rurale. N°105, 1975. Population et travail agricoles. pp. 40-41;

doi : <https://doi.org/10.3406/ecoru.1975.2328>

https://www.persee.fr/doc/ecoru_0013-0559_1975_num_105_1_2328

Fichier pdf généré le 08/05/2018

LES REGLEMENTS DES CONFLITS ENTRE EMPLOYEURS ET SALARIES

par M. CARON

Inspecteur des Lois Sociales en Agriculture

Par rapport aux autres salariés, les ouvriers agricoles ont rattrapé, ces dernières années, toutes les différences qui subsistaient (différences de salaires, droit aux congés payés...). Toutefois, des caractères spécifiques demeurent : effectifs des salariés très faibles, relations directes avec l'employeur, vie syndicale inexistante.

Mais les améliorations des conventions collectives et des accords d'établissement ne suppriment pas les inévitables conflits de travail, notamment les litiges individuels. En effet, pour les cas de conflits collectifs, les conditions et les problèmes posés étant identiques en agriculture et dans les autres secteurs, le conflit est examiné ici au seul niveau de l'individu.

Dans le cas de désaccord entre un salarié et son employeur, dans le monde agricole, deux difficultés apparaissent : l'acquisition des connaissances juridiques indispensables ; l'accès aux structures compétentes. Les deux parties en présence s'efforcent, bien souvent, de trouver une solution amiable, en dehors de tout recours à la juridiction compétente. Cette volonté, cette recherche du règlement amiable, doivent s'analyser dans le contexte particulier du milieu agricole.

LE CONFLIT INDIVIDUEL

Le moment du conflit. — Le désaccord entre un salarié et son employeur se révèle très souvent à l'expiration du contrat. En effet, le lien de subordination qui existe dans toutes les relations du travail, revêt une importance certaine dans les exploitations agricoles.

La nature du conflit. — Les conflits du travail agricole ont considérablement évolué avec la réglementation. La connaissance et l'application du droit du travail (bulletins de salaires, périodes de congés payés, etc...) suppriment les différends du type élémentaire (non paiement des salaires, non versement de l'indemnité de congés payés). Mais, des problèmes sur la qualification des emplois tenus, sur les coefficients applicables, etc... apparaissent.

Enfin, un nouveau type de conflit est apparu avec les conditions du règlement définitif des rémunérations à l'expiration du contrat de travail (paiement des indemnités de licenciement, de préavis et compensatrice de congés payés, etc...).

L'importance du conflit. — Il faut souligner que tous les désaccords qui naissent dans les relations de travail ne débordent pas nécessairement du cadre de l'entreprise. L'employeur et le salarié possèdent la faculté de faire un accord amiable. Leur accord peut même être sanctionné par un reçu pour solde de tout compte.

En cas d'échec de la solution amiable, une solution transactionnelle demeure, c'est-à-dire l'expression de la volonté des deux parties de conclure un accord en abandonnant une partie de leurs prétentions réciproques. Dans le cas de la transaction, la présence d'une tierce personne s'avère indispensable. Ce rôle de conseil qui est très souvent tenu par l'inspecteur des Lois Sociales, peut également convenir à un auxiliaire de la justice (conseils, avocats). Il s'agit de faciliter l'accès au droit.

Ces modes de règlement des conflits au niveau de l'entreprise n'excluent pas les solutions juridictionnelles : recours devant le Conseil des prud'hommes, section agricole, ou auprès du Tribunal d'Instance statuant en matière prud'homale.

LE REGLEMENT DU CONFLIT

La solution du litige se trouve souvent dans une meilleure connaissance des droits et obligations de chaque partie. Ces informations sur la réglementation et sur la jurisprudence sont apportées dans le monde agricole, en dehors des organisations syndicales, par l'Inspection des Lois Sociales en Agriculture.

Pour garantir les parties pour l'avenir, le droit du travail permet la signature d'un reçu pour solde de tout compte, qui, comme son nom l'indique, apporte une preuve du règlement définitif des salaires. Cependant, le législateur a prévu la possibilité de « remise en cause » (délai de forclusion : 2 mois). Cette révision permet donc de prévenir l'inégalité qui existe entre les parties (le salarié plus faible que l'employeur).

Tous les conflits ne faisant pas l'objet d'un accord amiable, des solutions doivent être élaborées pour régler les litiges. Une de ces solutions, la transaction, termine la contestation entre les parties.

Cette forme de règlement, qui se réfère aux principes et aux règles du droit civil (art. 2044 à 2052 du Code Civil) permet, dans la limite des dispositions d'ordre public, de conclure définitivement un accord entre le salarié et son employeur. Dans ce cas, aucune possibilité de remise en cause n'est offerte aux parties qui, par définition, apparaissent égales en droit.

Dans tous ces cas, le règlement du conflit intervient rapidement. Tel n'est pas le cas dans l'hypothèse d'un recours auprès du Tribunal d'Instance statuant en matière prud'homale, où se retrouvent toute la lenteur et la complexité de l'appareil judiciaire.

Cependant le recours au juge ne doit pas être écarté ; dans certains domaines sa compétence demeure exclusive (dommages intérêts pour licenciement abusif par exemple). Après les difficultés d'accès au droit, les parties se heurtent, pour régler leurs conflits, à des structures juridictionnelles inadaptées aux besoins du monde du travail.

De la situation actuelle, où les conflits du travail se règlent généralement en dehors des juridictions compétentes, il faut néanmoins prévoir des améliorations pour permettre que les solutions des conflits du travail dans le monde agricole ne diffèrent pas de celles des autres secteurs.

Dans cette recherche de la parité, la question essentielle devient la nécessaire amélioration des conditions du salariat agricole, avec notamment une meilleure connaissance des droits de chaque salarié. On retrouve ainsi le problème de l'accès au droit, qui peut se concevoir par une amélioration de la représentation du personnel dans les entreprises, représentation élue (délégués du personnel et comités d'entreprise) et désignée (délégués syndicaux). Ainsi une prévention de certains conflits pourrait être espérée.

La comparaison entre les règlements extra-juridictionnels et ceux prévus avec les juridictions actuellement compétentes devrait permettre de dégager, compte tenu des avantages et inconvénients de chaque système, des solutions d'avenir. Cependant, dans cet examen, il ne faut pas négliger la nécessité de prévoir des structures de remplacement pour celles qui pourraient paraître inadaptées. Car la difficulté d'accès aux structures de la justice, pour les conflits du travail en particulier, présente les difficultés de la place du droit du travail dans le système juridique français.



Clauses obligatoires et facultatives reprises dans l'article 31 g du Livre I du Code du Travail :

1 — Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs.

2 — Les éléments énumérés ci-dessous du salaire applicable par catégorie professionnelle ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour la révision de ce salaire : a) le salaire minimum national professionnel de l'ouvrier ou de l'employé sans qualification ; b) les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles. Ces derniers, appliqués sur le salaire minimum national professionnel de l'ouvrier sans qualification, serviront à déterminer les salaires minima nationaux pour les diverses qualifications professionnelles ; c), les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ; d) les modalités d'application du principe "à travail égal, salaire égal", pour les femmes et les jeunes, et les procédures de règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet ;

3 — Les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par les travailleurs.

4 — Le délai-congé.

5 — Les délégués du personnel et les comités d'entreprises et le financement des œuvres sociales gérées par lesdits comités.

6 — Les congés payés.

7 — Les dispositions concernant la procédure de révision, modification, dénonciation de tout ou partie de la convention collective.

8 — Les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention.

9 — Les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage de la formation professionnelle et de la formation permanente dans le cadre de la branche d'activité considérée.

10 — Les conditions particulières du travail des femmes et des jeunes dans les entreprises visées par la convention.

11 — L'indemnité de licenciement.

12 — Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel.

13 — Les conditions d'emploi de personnel temporaire.

14 — Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification et notamment les mentions relative aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences, à condition que ces diplômes aient été créés depuis plus d'un an.

Les conventions collectives nationales pourront, le cas échéant, également contenir, sans que cette rémunération soit limitative, des dispositions concernant :

1 — les conditions particulières de travail : heures supplémentaires ; travaux par roulement ; travaux de nuit ; travaux du dimanche ; travaux des jours fériés.

2 — Les conditions générales de la rémunération du travail au rendement pour les catégories intéressées.

3 — Les primes d'ancienneté et d'assiduité.

4 — Les indemnités pour frais professionnels ou assimilés.

5 — Les indemnités de déplacement.

6 — L'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et leurs conditions de rémunération.

7 — Les procédures conventionnelles d'arbitrage suivant lesquelles seront ou pourront être réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention.

8 — Un régime complémentaire de retraites du personnel.