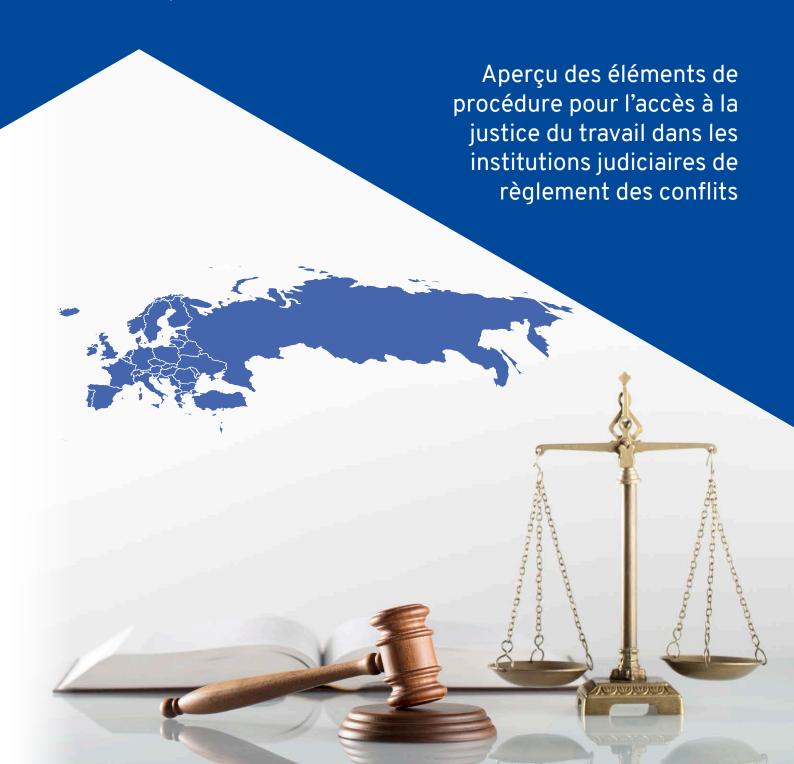


Accès à la justice du travail: Institutions et procédures judiciaires dans des pays européens sélectionnés



Accès à la justice du travail: Institutions et procédures judiciaires dans des pays européens sélectionnés

Aperçu des éléments de procédure pour l'accès à la justice du travail dans les institutions judiciaires de règlement des conflits

Unité Droit du Travail et de la Réforme Département de la Gouvernance et du Tripartisme Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN 978-92-2-036318-8 (imprimé)

ISBN 978-92-2-036319-5 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected European countries, ISBN 978-92-2-036316-4 (imprimé), 978-92-2-036317-1 (pdf Web); et en espagnol: Acceso a la justicia laboral: Instituciones y procedimientos judiciales en países europeos seleccionados, ISBN 978-92-2-036320-1 (imprimé), 978-92-2-036321-8 (pdf Web), 2021

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse

Contenu

Introduction	1
Méthodologie	3
Structure institutionnelle des cours et tribunaux	5
Composition des cours et tribunaux	5
Modèles de tribunaux instruisant les affaires de travail	5
Composition des tribunaux instruisant les affaires de travail	5
Sélection et qualification des juges	7
Qualification des juges	8
Sélection des juges	9
Juridiction	13
Champ d'application matériel	13
Couverture géographique	
Aspects procéduraux	17
Règles procédurales	17
Aide juridique, frais et coûts de justice	18
Procédures de première instance	21
Phase de la Cour suprême	32
Phase d'exécution	34
Possibilité de conciliation et de médiation pendant la procédure judiciair	e36
Phases procédurales	36
Durée moyenne des procédures	39
Fonctionnement et pratique	41
Répartition moyenne des tribunaux	
Juges professionnels pour 100 000 personnes	41

Références	45
Sources de législation	.45
Sites web des tribunaux, organes et organismes gouvernementaux	.50
Statistiques et informations complémentaires	.53
Autres références	.53
Liste des figures	
Graphique 1: Tribunaux judiciaires de première instance instruisant les affaires de travail	6
Graphique 2: Catégorie de juges de première instance instruisant les affaires de travail	7
Graphique 3: Composition des tribunaux judiciaires de première instance instruisant les affaires du travail	
Graphique 4: Méthodes de sélection des juges professionnels	10
Graphique 5: Règles procédurales applicables aux affaires de travail	17
Graphique 6: Pays ayant des dispositions concernant les frais de justice initiaux	18
Graphique 7: Responsabilité du paiement des frais de justice	19
Graphique 8: Responsabilité du paiement des coûts avec les rapports et les experts externes	20
Graphique 9: Règles pour le paiement des frais légaux/de l'avocat	21
Graphique 10: Possibilité de mesures de précaution	23
Graphique 11: Représentation au tribunal	25
Graphique 12: Règles relatives à la répartition de la charge de la preuve	27
Graphique 13: Règles sur l'admissibilité des preuves	28
Graphique 14: Conciliation et médiation des affaires de travail pendant la procédure judiciaire	38
Graphique 15: Nombre de phases procédurales	38
Graphique 16: Recours possibles à présenter dans une procédure de travail.	39
Graphique 17: Durée moyenne des procédures en première instance	40
Graphique 18: Juges instruisant des affaires de travail pour 100 000 personnes	43
Figure 1: Critères de qualification statutaires pour les juges professionnels	9
Figure 2: Champ d'application matériel des tribunaux judiciaires instruisant les affaires du travail	15
Figure 3: Aperçu général des phases des premières instances	30
Figure 4: Aperçu des principales étapes de la présentation des recours contre les décisions finales de première instance	32
Figure 5: Aperçu des principales étapes de la présentation des recours contre les décisions finales de première instance	34
Figure 6: Étapes communes des procédures d'exécution des décisions	37

Introduction

Alors que le nombre de conflits individuels découlant des réclamations ou des plaintes quotidiennes des travailleurs ne cesse de croître dans de nombreuses régions du monde¹, les tribunaux du travail constituent une partie importante des systèmes de prévention et de résolution des conflits et jouent un rôle essentiel pour garantir l'accès à la justice et contribuer à l'équité dans les relations professionnelles.

L'accès à la justice du travail ne peut être compris uniquement comme l'accès formel aux tribunaux du travail et le droit de voir une réclamation examinée par un juge impartial, mais aussi comme l'accès à une réglementation procédurale équitable, qui permet des conditions réelles d'égalité devant la justice.

Ce rapport vise à examiner les tribunaux du travail et les tribunaux ordinaires qui instruisent les affaires du travail, ainsi que divers aspects détaillés de leurs procédures et de leurs cadres institutionnels, en cherchant à identifier les liens entre eux ou les tendances dans la région qui peuvent avoir un impact sur le niveau d'accès à la justice du travail dans les pays examinés.

Les États établissent couramment différents types d'institutions et de procédures pour résoudre les conflits individuels et collectifs.

Dans les pays européens, les conflits du travail peuvent être résolus par différents modèles de cours/tribunaux judiciaires ou quasi-judiciaires, qui sont habilités à instruire les affaires et à déterminer l'issue contraignante d'un conflit². Les systèmes des pays suivants ont été examinés : Albanie, Allemagne, Autriche, Bélarus, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Italie, Israël, France, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Israël, Lituanie,

Lettonie, Lichtenstein, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Monténégro, Macédoine du Nord, Norvège, Pologne, Portugal, République tchèque (Tchécoslovaquie), Serbie, Slovénie, Slovaquie, Suède, Suisse, République de Moldavie, Russie (Fédération de Russie), Turquie, Ukraine, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord.

Aux fins du présent rapport, les pays européens peuvent être divisés en deux modèles : i) les tribunaux civils ordinaires compétents pour les affaires de travail (avec ou sans sections ou juges spécialisés dans le domaine du travail), et ii) les tribunaux spécialisés dans le domaine du travail, qui peuvent ou non être sous l'administration directe du pouvoir judiciaire.

Ils peuvent avoir des compositions différentes, avec la présence de juges professionnels ou/et la participation active de juges non professionnels désignés par les représentants des employeurs et des travailleurs pour résoudre les conflits du travail. Les affaires peuvent être instruites par un panel ou par un juge unique.

Il peut également y avoir une combinaison d'institutions lorsque, par exemple, les décisions prises par les tribunaux du travail spécialisés peuvent faire l'objet d'un appel auprès des tribunaux supérieurs ordinaires.

Les tribunaux peuvent également être compétents pour instruire des affaires collectives et individuelles. Dans certains pays, les tribunaux du travail peuvent être pleinement compétents pour toutes les réclamations en matière de travail ou voir leur compétence limitée aux conflits concernant les violations des conventions collectives, impliquant des travailleurs syndiqués, les conflits d'intérêts, ou d'autres sujets sensibles, tels que

¹ Ebisui, M; Cooney, S; Fenwick, C: Resolving individual labour disputes: a comparative overview (Résolution des conflits individuels du travail : un aperçu comparatif) publié par Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick; Bureau international du travail. - Genève: OIT, 2016. p. 19.

² Pour plus d'informations concernant l'analyse documentaire sur les tribunaux du travail, consulter Colàs-Neila, E., Yélamos-Bayarri, E. Access to Justice: A Literature Review on Labour Courts in Europe and Latin America (Accès à la justice: une analyse documentaire sur les tribunaux du travail en Europe et en Amérique latine), Document de travail de l'OIT 6- Genève: OIT, 2020, p. 06.

les licenciements, transférant aux tribunaux ordinaires la compétence sur les réclamations individuelles ou les travailleurs non syndiqués. Ils peuvent également être compétents pour instruire les affaires concernant les employés publics ou la sécurité sociale (pensions, chômage).

Les différents modèles peuvent également impliquer des lois procédurales organiques et des règles de procédure judiciaire différentes, selon l'existence de règles spécifiques édictées pour les conflits du travail, ou de règles procédurales générales, applicables à toutes les affaires relevant de la juridiction civile.

Les pays examinés présentent également des différences quant à la répartition physique de ces tribunaux et à la disponibilité de leurs services au public, ce qui peut avoir un impact sur le niveau d'accès à la justice du travail.

Pour examiner la multitude de caractéristiques de chaque pays et les comparer, la législation nationale pertinente et les statistiques officielles, lorsqu'elles étaient disponibles, ont été examinées en tenant compte de 4 domaines thématiques: i) la structure institutionnelle des cours et tribunaux, ii) la juridiction, iii) les aspects procéduraux, et iv) le fonctionnement et la pratique.

La structure institutionnelle évalue comment les tribunaux sont composés, s'ils font partie d'un système à plusieurs niveaux sous l'autorité judiciaire, comment les juges sont nommés, quels sont les organes gouvernementaux chargés de les sélectionner et quelles sont les exigences à remplir pour devenir un juge professionnel.

En matière de compétence, les tribunaux qui instruisent les affaires du travail seront classés en fonction de la compétence matérielle, s'ils peuvent instruire des affaires liées à la compétence internationale, et s'ils peuvent instruire des affaires individuelles et collectives. Il existe souvent une affinité étroite entre les conflits d'intérêts et les conflits collectifs et entre les conflits de droits et les conflits individuels, mais ce n'est pas une règle.3 Aux fins du présent rapport, les affaires collectives sont celles qui découlent de désaccords entre un groupe de travailleurs habituellement, mais pas nécessairement, représentés par un syndicat, et un employeur ou un groupe d'employeurs au sujet de droits existants ou d'intérêts futurs.4

En analysant les aspects procéduraux, ce rapport vise à comparer les procédures par lesquelles il est possible de présenter des demandes aux institutions judiciaires ou quasi-judiciaires de résolution des conflits examinées, et la manière dont les procédures elles-mêmes sont appliquées aux affaires⁵, y compris en ce qui concerne les exigences formelles, qui peuvent affecter directement ou indirectement le niveau d'accès à la justice du travail.

Enfin, en ce qui concerne le fonctionnement et la pratique, le rapport examine la répartition moyenne des tribunaux et des juges pour instruire les affaires (étayée par les registres officiels, si disponibles).

³ Goldman, A. « Settlement of Disputes over Interests and Rights » (Règlement des conflits relatifs aux intérêts et aux droits) dans Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies (Droit du travail et relations professionnelles dans les économies de marché industrialisées), 16e édition. 2014. p. 799-800.

⁴ CIFOIT: Labour dispute systems: guidelines for improved performance (Systèmes de règlement des conflits du travail : lignes directrices pour une meilleure performance). Centre international de formation de l'Organisation internationale du travail, 2013. p. 18.

⁵ Tels que la présentation des preuves et les règles de la charge de la preuve, la participation des représentants accrédités, la possibilité de faire appel de l'affaire devant des instances supérieures, les coûts des procédures, l'aide juridique éventuelle et les frais de justice.

Méthodologie

Afin de comparer les modèles de droit procédural et la structure des tribunaux dans les pays européens, la législation nationale pertinente de chaque pays a été examinée afin de recueillir des données qualitatives et de produire des connaissances contextuelles sur la composition des tribunaux qui instruisent les affaires de travail, le contexte de leur juridiction, les procédures et la pratique des tribunaux. Les données collectées ont été réparties en plusieurs indicateurs conçus pour permettre la comparaison des pays

examinés. Compte tenu de la diversité des modèles et des processus, il est difficile d'effectuer une comparaison quantitative entre les pays. Les données fournies sont donc accompagnées de descriptions du contexte spécifique.

Ce rapport a utilisé les règlements procéduraux mis à jour, les informations actualisées fournies par les canaux officiels des ministères et des tribunaux, ainsi que les statistiques disponibles de 2017 à 2020, lorsqu'elles étaient disponibles.



Structure institutionnelle des cours et tribunaux

Composition des cours et tribunaux

Modèles de tribunaux instruisant les affaires de travail

Dans plus de la moitié des pays analysés, les affaires de travail ne sont instruites que par les tribunaux civils, ce qui signifie que dans ces pays, les affaires de travail ne relèvent pas d'une juridiction spéciale, bien que dans beaucoup d'entre eux, il existe des branches spécialisées traitant ces affaires ou que des procédures spécifiques soient appliquées. De plus, dans les pays où des tribunaux du travail ont été établis, leur compétence sur les affaires de travail peut ne pas être absolue, car elle peut être partagée avec les tribunaux civils en fonction de la nature de la réclamation.

Aux fins de ce sujet, le rapport divisera les pays entre ceux qui ont des tribunaux du travail établis et ceux qui n'en ont pas, même si leur juridiction sur les affaires de travail est limitée ou si les tribunaux du travail sont des branches des tribunaux ordinaires.⁶

En Hongrie, une récente réforme du système judiciaire a éliminé les tribunaux administratifs et du travail, et ces affaires doivent désormais être instruites par des tribunaux ordinaires.⁷ En Croatie, les affaires de travail sont instruites soit par le tribunal municipal du travail de Zagreb, le

seul tribunal du travail spécialisé du pays, soit par des tribunaux municipaux ordinaires de première instance à l'intérieur du pays.⁸

Dans les pays nordiques, tels que le Danemark, la Finlande, l'Islande, la Norvège et la Suède, des tribunaux du travail spécialisés et des tribunaux ordinaires et civils peuvent être compétents pour instruire des affaires de travail individuelles, mais la nature de la réclamation et le statut du travailleur en matière de syndicalisation détermineront où l'affaire sera instruite en première instance.⁹ (Graphique 1)

Composition des tribunaux instruisant les affaires de travail

Les tribunaux du travail et les tribunaux ordinaires qui instruisent les affaires du travail peuvent être composés de juges professionnels et/ou de représentants des employeurs, des travailleurs et d'experts des marchés du travail (souvent appelés « juges non professionnels », « conseillers du travail » ou « représentants du peuple »).¹⁰

Dans les pays de l'OCDE, par exemple, la légitimité des juges non professionnels semble être encadrée par le contexte national des relations professionnelles, en particulier le taux de syndicalisation, et la confiance publique qui leur est accordée. ¹¹ Ils peuvent jouer le rôle de juges auxiliaires ou d'experts, comme en Autriche¹², en

⁶ Une exception à cette règle est la Suisse, où, en raison de la division unique de ses cantons, l'existence de tribunaux du travail dépendra des réglementations locales. Aux fins du présent rapport, il a été considéré comme un pays dans lequel des tribunaux du travail existent, même si ce n'est pas dans chaque canton.

⁷ En avril 2020, les tribunaux administratifs et du travail indépendants ont cessé d'exister en Hongrie, conformément aux modifications apportées à la loi sur l'organisation et l'administration. Les conflits individuels du travail sont désormais portés devant les tribunaux civils régionaux, qui peuvent ou non avoir des branches ou des divisions spécialisées dans le travail au sein de leurs tribunaux.

⁸ Article 34 de la Loi sur la procédure civile.

⁹ Ceci sera expliqué plus en détail dans la section « Juridiction ».

¹⁰ Pour ce rapport, ces représentants seront appelés « juges non professionnels ».

¹¹ Ebisui, M; Cooney, S; Fenwick, C: Resolving individual labour disputes: a comparative overview (Résolution des conflits individuels du travail : un aperçu comparatif) publié par Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick; Bureau international du travail. - Genève: OIT, 2016. p. 22.

¹² Article 1 (11) de la Loi sur l'emploi et la protection sociale.



▶ Graphique 1: Tribunaux judiciaires de première instance instruisant les affaires de travail

Belgique¹³ et à Chypre¹⁴, ou jouer un rôle majeur dans la gestion de l'affaire, comme en Norvège (bien que les affaires soient présidées par un juge professionnel)¹⁵, en France, en Irlande et en Suède, où ils représentent plus de la moitié des membres du Tribunal du travail - seuls 8 membres sur 25 sont des juges professionnels.¹⁶

En Islande, les sièges désignés aux représentants des employeurs et des travailleurs peuvent être rotatifs, ce qui signifie qu'en fonction de la catégorie de travailleurs concernée, les membres nommés libèrent leur siège au profit de représentants désignés par le plaignant.¹⁷

En France, le Conseil de prud'hommes est divisé en cinq branches spécialisées, en fonction des activités des travailleurs et des employeurs. En cas d'égalité des membres (appelés « conseillers prud'homaux") instruisant une affaire, le tribunal sera présidé par un juge professionnel désigné

par le président du tribunal régional, qui sera chargé de la voix prépondérante.¹⁸

En Irlande, seuls les juges non professionnels nommés par les acteurs sociaux et par le gouvernement sont impliqués dans la décision des affaires en panel. La Cour dispose d'un conseiller juridique.¹⁹ (Graphique 2)

En Suède, le tribunal du travail est composé de membres représentant les intérêts des employeurs et de deux membres représentant les intérêts des travailleurs, de juges professionnels et d'un spécialiste des questions relatives au marché du travail.²⁰

En Allemagne, tous les niveaux judiciaires spécialisés dans les questions de travail (tribunaux du travail, tribunaux du travail régionaux et tribunal fédéral du travail) sont composés à la fois de juges professionnels et de juges non professionnels.²¹

¹³ Articles 81-85 du Code judiciaire.

¹⁴ Articles 2 et 3 de la Loi sur la cessation d'emploi.

¹⁵ Articles 37 et 38 de la Loi sur les conflits du travail de Norvège.

¹⁶ Loi sur les conflits du travail, chapitre 3, sections 1-9.

¹⁷ Article 39 de la Loi sur les syndicats et les conflits du travail.

¹⁸ Articles L1441-L1443 du Code du travail.

¹⁹ Section 10 de la Loi sur les relations professionnelles et de la Loi sur les relations au travail de 2015.

²⁰ Pour en savoir plus sur le Tribunal du travail suédois http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=7&l-ngLangID=1

²¹ Sections 20-27 de la Loi sur le travail.



▶ Graphique 2: Catégorie de juges de première instance instruisant les affaires de travail

Il en va de même en Israël, où les affaires de travail sont instruites en première instance par les tribunaux régionaux du travail et en deuxième instance par le tribunal national du travail, tous deux en panels formés de juges professionnels et non professionnels.²²

Les affaires de travail peuvent alors être résolues en première instance par un juge unique²³ ou par un panel de juges, qui peut également être composé de juges non professionnels. Dans certains pays, la nature de la réclamation ou des règles spécifiques sur les procédures seront déterminantes pour définir si la décision doit être rendue par un juge unique ou par un panel.²⁴

Si l'on considère le groupe de pays examinés, 70% d'entre eux prévoient des mécanismes permettant aux affaires de travail d'être instruites par un panel, même s'il n'est composé que de juges professionnels et limité par des règles de procédure spécifiques ou la nature des réclamations. (Graphique 3)

Sélection et qualification des juges

Les règles de sélection et de qualification des juges servent à garantir leur indépendance et à assurer un degré suffisant d'expertise et des normes élevées dans la qualification. La Charte européenne sur le Statut des juges prévoit que la sélection, la nomination et le recrutement des juges professionnels doivent être indépendants des pouvoirs exécutif et législatif²⁵, afin de garantir des critères objectifs et transparents au sein du processus.

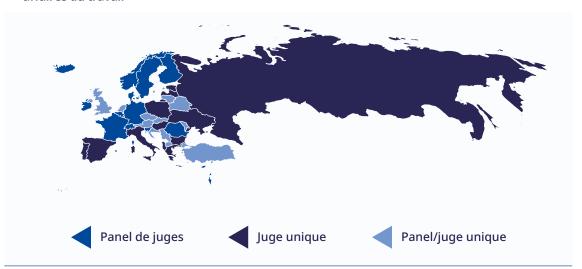
Les processus de sélection des juges professionnels de première instance et les qualifications requises pour occuper ce poste sont remarquablement similaires parmi les pays examinés, mais il est important d'explorer les tendances spécifiques.

²² Articles 1, 18 et 20 de la Loi sur les tribunaux du travail, 1969.

²³ Les exemples incluent l'Italie, l'Espagne, le Portugal, le Luxembourg, le Liechtenstein, la Pologne et la Russie.

²⁴ Les exemples incluent le Bélarus, la République tchèque, la Lituanie, le Monténégro, la République de Moldavie et la Slovaguie.

²⁵ Charte européenne sur le Statut des juges, DAJ/DOC (98) 23, Principe 1.3.



Graphique 3: Composition des tribunaux judiciaires de première instance instruisant les affaires du travail

Qualification des juges

Dans la plupart des pays, la législation pertinente prévoit que les candidats doivent être titulaires d'une citoyenneté nationale. Au Portugal, un citoyen d'un État lusophone ayant sa résidence permanente au Portugal peut également postuler à un poste de juge, à condition que le droit d'exercer les fonctions de juge ou de magistrat soit reconnu par la loi et dans des conditions de réciprocité.²⁶

D'autres exigences sont liées à l'éducation (licence ou maîtrise en droit), à l'âge et à l'expérience professionnelle antérieure, ou à la participation à des programmes de formation. Certains pays ont également établi des critères personnels statutaires liés à la réputation, à la crédibilité et à l'aptitude physique et mentale au travail.

En France, les juges destinés aux tribunaux du travail reçoivent une formation de base en droit du travail.²⁷ Dans des pays comme le Luxembourg, la Suisse et le Liechtenstein, la connaissance ou

la maîtrise d'une deuxième langue parlée dans le pays est un critère supplémentaire. En Macédoine du Nord, les connaissances en informatique sont également un critère statutaire examiné lors du processus de sélection.²⁸

Au Royaume-Uni, les qualifications varient en fonction de la catégorie de juge. Les nominations aux postes de juges de première instance ne sont ouvertes qu'aux citoyens (y compris ceux ayant une double nationalité) du Royaume-Uni, de la République d'Irlande ou d'un pays du Commonwealth.²⁹ Il n'y a pas de limite d'âge supérieure ou inférieure pour les candidats, hormis l'âge légal de la retraite de 70 ans. Pour la plupart des postes vacants, les juristes qualifiés ayant un minimum de sept ans d'expérience juridique sont éligibles.³⁰

L'Ukraine a pris des mesures importantes pour réformer sa législation afin de fournir des mécanismes de restructuration du système judiciaire, y compris l'évaluation des qualifications de tous les juges pour corroborer leur compétence, leur

²⁶ Article 3 de la Loi 2/2008.

²⁷ École Nationale de la Magistrature. Disponible à l'adresse suivante : https://www.enm.justice.fr/devenir-magistrat/se-reperer-dans-les-concours

²⁸ Article 45 de la Loi sur les tribunaux.

²⁹ Commission des nominations judiciaires. Disponible à l'adresse suivante : https://judicialappointments.gov.uk/.

³⁰ Section 52 de la Loi de 2007 sur les tribunaux, les cours et l'exécution.

intégrité et leur éthique professionnelle, ainsi qu'un processus compétitif pour leur nomination.³¹

Au Bélarus, les procédures de nomination, de titularisation et de révocation des juges ne sont pas tout à fait claires dans la loi et ont fait l'objet de vives critiques quant à la garantie de l'indépendance des juges.³²

Le tableau ci-dessous résume les principaux critères et les pays qui prévoient des réglementations à cet égard. (Figure 1)

Sélection des juges

Une grande partie des pays examinés prévoient dans leur législation nationale des critères

objectifs et transparents pour la sélection de leurs juges professionnels, soit par le biais d'un concours public basé sur des examens techniques, soit par la mise en place de commissions judiciaires indépendantes, qui effectuent les procédures de sélection basées sur des évaluations techniques, même si elles ne sont pas les seules responsables de la nomination finale des juges.

En Belgique, un processus combiné prévoit différentes méthodes pour la sélection des juges de manière simultanée, toutes basées sur l'examen technique des candidats, à condition que les critères soient remplis et par la coordination du Conseil supérieur de la justice (Commission judiciaire). Le processus de nomination peut suivre : i) un programme de formation judiciaire, ii) un examen d'aptitude professionnelle, ou iii) une nomination directe à un poste de carrière en

▶ Figure 1: Critères de qualification statutaires pour les juges professionnels

Critères de qualification						
Citoyenneté	Âge	Réputation ou/et santé	Éducation (Licence en droit)	Éducation (Licence spécialisée en droit)	Formation	Expérience
Tous les pays, sauf Chypre, le Liechtenstein, le Portugal et Malte	Tchécoslovaquie, Islande, Italie, Grèce, Hongrie, Lettonie, Norvège, Slovaquie, Slovénie, Turquie, Ukraine, Russie	Bulgarie, Estonie, Finlande, Allemagne, Hongrie, Italie, Grèce, Islande, Macédoine du Nord, République de Moldavie, Roumanie, Lituanie, Luxembourg, Espagne, Turquie	Albanie, Belgique, Croatie, Chypre, Danemark, Hongrie, Irlande, Italie, Israël, Lituanie, Macédoine du Nord, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République de Macédoine, Monténégro, Roumanie, Russie, Serbie, Slovaquie, Espagne, Suède, Suisse, Turquie, Ukraine	Autriche, Bulgarie, République tchèque, Estonie, Finlande, France, Grèce, Islande, Israël, Lettonie, Luxembourg	Autriche, Bulgarie, Croatie, Tchécoslovaquie, Allemagne, France, Hongrie, Lettonie, Luxembourg, Suède, Royaume-Uni	Albanie, Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Lettonie, Malte, Pays-Bas, Russie, Serbie, Suède, Ukraine, Royaume-Uni

³¹ Loi « sur la garantie du droit à un procès équitable » (Loi n° 192-VIII) et loi « sur le système judiciaire et le statut des juges » (n° 1402-VIII).

³² Voir https://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=26423&LangID=E

fonction de leur ancienneté et de leur expérience dans le domaine.³³

En Suisse, les juges de première instance sont directement élus par la population des cantons³⁴. En Allemagne, les juges doivent passer deux examens d'État. Le premier examen conclut les études de droit académiques, et le second la formation juridique pratique.

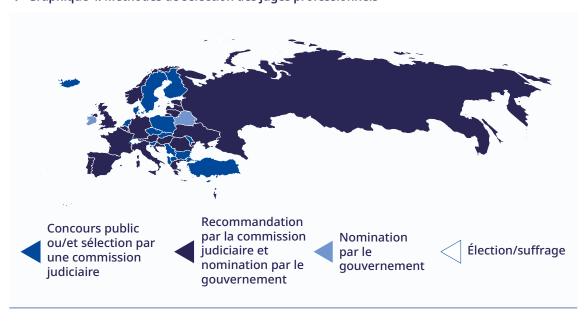
Au Danemark, les juges sont nommés par le monarque sur recommandation du ministre de la Justice, suivant une liste fournie par le Conseil danois des nominations judiciaires. Un nombre limité de juges est recruté parmi les enseignants des facultés de droit des universités et parmi les avocats en exercice. Une procédure similaire a lieu à Malte.³⁵ Peu de pays délèguent au gouvernement la nomination immédiate des juges, comme l'Irlande³⁶ et le Bélarus³⁷.

En Irlande, les juges professionnels sont formellement nommés par le Président, par la présentation de mandats de nomination à ces candidats.³⁸ (**Graphique 4**)

Les juges non professionnels sont nommés ou sélectionnés principalement parmi les représentants des employés et des employeurs, ce qui reflète le poids de ces organisations.³⁹ Les exigences ne sont pas toujours claires dans les législations nationales examinées, dépendant, dans de nombreux cas, de processus sélectifs menés par les organisations représentatives elles-mêmes.

En Finlande, ces membres ne sont pas tenus d'avoir un diplôme en droit, mais ils doivent avoir une bonne connaissance des relations de travail.⁴⁰ Ils doivent être âgés de 25 à 63 ans et ne peuvent pas occuper des postes dans des

▶ Graphique 4: Méthodes de sélection des juges professionnels



³³ Article 151, § 3, 4°, Constitution de la Belgique et « Directives pour la formation des magistrats et des stagiaires judiciaires » (Disponible à l'adresse suivante : https://csj.be/fr/publications/2012/directives-pour-la-formation-des-magistrats-et-des-stagiaires-judiciaires).

³⁴ Article 15 de la Loi fédérale sur la Cour Suprême.

³⁵ Article 100 de la Constitution et article 54 du Code d'organisation et de procédure civile.

³⁶ Article 35.1 de la Constitution.

³⁷ Articles 20 et 21 de la Loi sur le système judiciaire et le statut des juges.

³⁸ Articles 13.9 et 35.1 de la Constitution de l'Irlande.

³⁹ Colàs-Neila , E., Yélamos-Bayarri , E. p. 15.

⁴⁰ Section 11 de la Loi sur la nomination des juges.

tribunaux ou des institutions pénales ou servir en tant que procureurs, avocats ou officiers de police.⁴¹ En Norvège, au tribunal du travail, ils ne doivent pas être membres du conseil d'administration d'un syndicat ou d'une association d'employeurs, ni être des employés permanents de ces associations.⁴²

En Suède, outre les représentants des syndicats, comme il a été dit, des personnes neutres ayant une connaissance spécialisée du marché du travail peuvent également être nommées.⁴³ Cependant, ils sont généralement plus âgés et instruits, et sont souvent des politiciens locaux.⁴⁴

En Allemagne, pour les tribunaux du travail, les juges non professionnels doivent être âgés de plus de 25 ans et vivre ou travailler dans le district judiciaire du tribunal. En Autriche, ils doivent être âgés de plus de 24 ans.

En France, une ordonnance a été promulguée en 2016⁴⁵, supprimant le suffrage direct pour l'élection des représentants des travailleurs et des employeurs. Les tribunaux du travail sont désormais composés de représentants nommés par le ministère de la Justice et le ministère du Travail. Ils sont nommés conjointement par le ministre de la Justice et le ministre chargé des questions du travail tous les quatre ans sur proposition des organisations syndicales et professionnelles.⁴⁶

En Israël, les représentants des travailleurs et des employeurs doivent être nommés par le ministre de la Justice et le ministre du Travail, après consultation des organisations respectives. ⁴⁷ S'ils font partie du Tribunal national du travail, les juges non professionnels doivent également avoir une expérience en droit, en économie ou dans des domaines pertinents et doivent être membres de la Chambre des avocats en Israël. ⁴⁸

⁴¹ Sections 2 à 6 de la Loi sur les tribunaux du travail.

⁴² Loi sur les conflits du travail, section 36 (1).

⁴³ Ebisui, M; Cooney, S; Fenwick, C. p. 22.

⁴⁴ Le système judiciaire suédois, 2015, disponible à l'adresse suivante: https://www.government.se/government-po-licy/judicial-system/

⁴⁵ Ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016 relative à la désignation des conseillers prud'hommes.

⁴⁶ Article L1441-2 du Code du travail.

⁴⁷ Article 10 de la Loi sur les tribunaux du travail, 1953.

⁴⁸ Article 10 (1), (2), (3) de la Loi sur les tribunaux du travail, 1953.



Juridiction

Champ d'application matériel

Les tribunaux judiciaires traitant des affaires de travail peuvent également être divisés en termes de matériel et de portée géographique.

Les conflits de travail individuels peuvent être résolus selon les mêmes modalités que celles prévues pour la résolution des conflits de travail collectifs. Les conflits collectifs, dans ce cas, sont ceux qui opposent un groupe de travailleurs habituellement, mais pas nécessairement, représentés par un syndicat, à un employeur ou à un groupe d'employeurs⁴⁹, au sujet de la violation d'un droit existant inscrit dans la loi, dans une convention collective ou dans un contrat de travail (conflits concernant les droits), ou des droits et obligations futurs dans le cadre du contrat de travail (conflit concernant les intérêts).⁵⁰

Les tribunaux chargés des affaires liées au travail pourraient voir leur compétence élargie aux conflits non seulement liés aux relations de travail privées, mais aussi aux réclamations de sécurité sociale et d'avantages sociaux ou aux conflits impliquant des employés publics.⁵¹ En France⁵² et au Portugal⁵³, lorsque les agents publics sont employés dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé, le tribunal du travail est compétent pour résoudre le conflit.

En Israël, les tribunaux du travail ont une compétence très large, incluant tous les conflits liés à la sécurité sociale.⁵⁴

Dans certains pays, la compétence des tribunaux du travail est limitée aux conflits concernant les violations des conventions collectives, impliquant des travailleurs syndiqués, les conflits d'intérêts ou d'autres sujets sensibles, tels que les licenciements. Les tribunaux ordinaires sont compétents pour les réclamations individuelles non liées à des conventions collectives, les conflits impliquant des travailleurs non syndiqués, ou lorsque l'organisation représentative des travailleurs n'est pas disposée à poursuivre l'affaire au nom de son membre. C'est le cas, en particulier, des pays nordiques.⁵⁵

Les tribunaux du travail en Suède⁵⁶, en Islande⁵⁷ et en Norvège⁵⁸ ne connaissent que des conflits collectifs ou des conflits liés à des violations de conventions collectives, même si la réclamation à l'origine du conflit est individuelle. Les réclamations individuelles des travailleurs qui ne sont pas liées à ces violations doivent passer par les tribunaux civils ordinaires. Il en va de même en Finlande, où les tribunaux du travail sont également compétents pour traiter les conflits découlant de conventions collectives impliquant des fonctionnaires.⁵⁹

⁴⁹ CIFOIT: Labour dispute systems: guidelines for improved performance (Systèmes de règlement des conflits du travail : lignes directrices pour une meilleure performance), p.18.

⁵⁰ CIFOIT: Labour dispute systems: guidelines for improved performance (Systèmes de règlement des conflits du travail : lignes directrices pour une meilleure performance), p.18.

⁵¹ Les exemples incluent l'Autriche, la Belgique, l'Italie, la Norvège et l'Espagne.

⁵² Article L. 1411-2 du Code du travail.

⁵³ Articles 6 à 12 de la Loi générale du travail sur l'emploi public.

⁵⁴ Section 24 de la Loi sur les tribunaux du travail, 1969.

⁵⁵ Aux fins du présent rapport, étant donné les particularités de la juridiction des tribunaux du travail dans ces pays, les procédures des tribunaux ordinaires et civils ne seront pas analysées.

⁵⁶ Chapitre 2 section 1 de la Loi sur les conflits du travail et sections 2, 3 et 4 du chapitre un du Code de procédure civile.

⁵⁷ Article 38 de la Loi sur les syndicats et les conflits du travail et article 123 du Code de procédure civile.

⁵⁸ Sections 1 et 34 de la Loi sur les conflits du travail.

⁵⁹ Sections 1 et 34 de la Loi sur les conflits du travail.

Le Royaume-Uni, qui comprend l'Angleterre, le Pays de Galles et l'Écosse, a un système double en ce qui concerne les compétences entre les tribunaux civils et les tribunaux du travail. Les conflits du travail individuels peuvent être résolus par les tribunaux du travail (tribunaux d'emploi - sur les réclamations liées au licenciement abusif, à la discrimination, aux déductions injustes de paiements), et par les tribunaux ordinaires (sur les réclamations telles que la rupture de contrat). 60 Cependant, les affaires collectives ne sont traitées par aucun d'entre eux.

En Irlande du Nord, bien que la plupart des règlements concernant les conflits du travail soient remarquablement similaires, les tribunaux industriels⁶¹ instruisent et déterminent les réclamations liées aux questions d'emploi⁶², et le tribunal du travail équitable est compétent pour les affaires de travail liées aux réclamations de discrimination pour cause de croyance religieuse ou d'opinion politique.⁶³

Dans d'autres pays, les tribunaux du travail ne connaissent que des conflits entre les travailleurs individuels et leurs employeurs, comme en France, où les conflits individuels sont résolus par les tribunaux du travail, et les conflits collectifs sont finalement résolus par le tribunal civil ordinaire (*Tribunal de grande instance*). Toutefois, les conseils du prud'homme en première instance ne sont pas compétents pour statuer sur les conflits attribués au code de la sécurité sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.⁶⁴

Au Luxembourg, la loi ne prévoit pas de procès collectif et toutes les procédures sont traitées comme des affaires individuelles. Les conflits liés au droit collectif du travail sont conduits à des procédures de conciliation devant l'Office national de conciliation (ONC).⁶⁵ À Chypre⁶⁶ et en Russie⁶⁷, les conflits collectifs sont résolus par la médiation et l'arbitrage.⁶⁸ (Figure 2)

Couverture géographique

Affaires impliquant des travailleurs étrangers et l'exécution de décisions étrangères

Les tribunaux chargés des affaires de travail pourraient être compétents pour exécuter les décisions rendues par des tribunaux étrangers ou rendre des décisions sur des affaires de travail impliquant des travailleurs étrangers fournissant des services sur le territoire national, en fonction de la portée de la législation nationale à cet égard.

Tous les pays examinés ont des dispositions relatives à l'exécution des décisions étrangères, principalement dans leur droit procédural civil, susceptibles d'être applicables en l'absence de droit procédural du travail spécifique. Il n'est cependant pas très clair dans quelle mesure ces dispositions sont pleinement appliquées aux décisions étrangères dans les affaires de travail.

⁶⁰ Loi sur les tribunaux du travail, section 3.

⁶¹ Section 4 des Règlements sur les tribunaux industriels et les tribunaux du travail équitable (Constitution et règles de procédure) (Irlande du Nord) 2020.

⁶² Y compris le licenciement abusif, la rupture de contrat, les salaires et autres paiements ainsi que la discrimination fondée sur le sexe, la race, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, le travail à temps partiel et l'égalité de rémunération.

⁶³ Section 5 des Règlements sur les tribunaux industriels et les tribunaux du travail équitable (Constitution et règles de procédure) (Irlande du Nord) 2020.

⁶⁴ Article L. 1411-4 du Code du travail.

⁶⁵ Article L. 163-1 du Code du travail.

⁶⁶ Partie I, chapitre B. 5, 6 et 7, du Code des relations professionnelles.

⁶⁷ Articles 404 et 404 du Code du travail.

⁶⁸ D'autres exemples incluent la Lettonie et la Lituanie, par le biais des commissions de conciliation appelées, et l'Estonie.

Figure 2: Champ d'application matériel des tribunaux judiciaires instruisant les affaires d	u travail
---	-----------

Conflits en matière de relations de travail et d'emploi					
Individuels et collectifs		Individuels		Collectifs	
Tribunaux du travail	Tribunaux ordinaires	Tribunaux du travail	Tribunaux ordinaires	Tribunaux du travail	Tribunaux ordinaires
Autriche, Croatie, Allemagne, Italie, Irlande, Israël, Malte, Portugal, Espagne, Slovénie, Turquie	Lituanie, Lettonie, Slovaquie, Serbie, Ukraine	Chypre, France, Pologne, Suisse, Royaume-Uni et Irlande du Nord	Albanie, Bulgarie, Grèce, Islande, Suède, Norvège, Danemark, Estonie, Hongrie, Irlande, Liechtenstein, Russie, Ukraine, Biélorussie, Monténégro, République de Moldavie, Serbie, Macédoine, Pays-Bas, Russie, Suisse, Royaume-Uni	Suède Norvège, Finlande, Islande, Danemark	France

La législation pertinente consiste en la Convention de Bruxelles⁶⁹, qui a été remplacée par le Règlement du Conseil 1215/2012 du 12 décembre 2011⁷⁰, la Convention de Rome, le Règlement (CE) n° 593/2008,⁷¹ et, dans une moindre mesure, la Convention de Lugano⁷², qui couvrent à la fois les parties domiciliées dans un État partie et, dans certaines circonstances, les défendeurs domiciliés en dehors du territoire de la Communauté européenne et les membres de l'Union européenne⁷³

En général, en ce qui concerne la juridiction, ces dispositions spéciales permettent à la partie protégée d'être poursuivie uniquement devant les tribunaux de son propre domicile, mais donnent à cette partie le choix de la juridiction lorsqu'elle est le demandeur. Les parties à un contrat de travail individuel ont, en principe, une autonomie contractuelle pour choisir la loi applicable et, dans une mesure plus limitée, la juridiction⁷⁴

⁶⁹ Convention de Bruxelles concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale. Adoptée le 27 septembre 1968. Disponible à l'adresse suivante : https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:41968A0927(01)

⁷⁰ Règlement (UE) n° 1215/2012 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale. Dernière modification en 2015. Disponible à l'adresse suivante : https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32012R1215

⁷¹ Règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I). Disponible à l'adresse suivante : https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02008R0593-20080724

⁷² Convention de Lugano concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale. Adopté le 16 septembre 1988. Disponible à l'adresse suivante : https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A41988A0592&qid=1620207107009

⁷³ Autriche, Belgique, Bulgarie, Croatie, République de Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Espagne, Suède et Suisse.

⁷⁴ Réseau judiciaire européen en matière civile et commerciale : Juridiction et loi applicable dans les conflits internationaux entre le salarié et l'employeur. Guide pratique. 2020.

En vertu de ces règlements, les jugements émis par un tribunal d'une juridiction de l'UE peuvent être exécutés dans un autre État membre sans qu'aucune déclaration de force exécutoire ne soit requise, ce qui signifie qu'un jugement rendu par un État membre de l'Union européenne et un membre de l'AELE sera reconnu sans aucune formalité. Pour faire exécuter des jugements émis par un tribunal dans une juridiction non européenne, une déclaration de force exécutoire est nécessaire.

Au Liechtenstein, les décisions étrangères ne sont pas exécutoires, sauf s'il existe un traité concernant l'exécution des jugements étrangers, comme c'est le cas pour la Suisse et l'Autriche. Le Liechtenstein n'a pas adhéré à la Convention de Bruxelles ni à la Convention de Lugano.

La Cour suprême de Suède a décidé que la saisie des avoirs ou d'autres mesures conservatoires peuvent également être accordées concernant des créances qui ont été jugées par des tribunaux étrangers si la décision du tribunal peut être exécutée en Suède⁷⁵

En ce qui concerne le Royaume-Uni, avec sa sortie de l'Union européenne, le gouvernement britannique a informé le Conseil européen que la Convention de Bruxelles a cessé de s'appliquer au Royaume-Uni et à Gibraltar avec l'expiration de la période de transition le 1er janvier 2021. 6 En ce qui concerne la Convention de Lugano, les articles 126 et 127 de l'accord de retrait UE-Royaume-Uni garantissent que les procédures de reconnaissance et d'exécution concernant les jugements britanniques rendus avant le 31 décembre 2020 continuent d'être régies par la Convention

⁷⁵ Arrêt de la Cour suprême dans le NJA 1973 s 628, conformément au chapitre 15 du Code suédois de procédure judiciaire.

⁷⁶ Gouvernement britannique (Angleterre et Pays de Galles, uniquement): Affaires juridiques civiles et commerciales transfrontalières: conseils pour les professionnels du droit. 31 décembre 2020. Disponible à l'adresse suivante: <a href="https://www.gov.uk/government/publications/cross-border-civil-and-commercial-legal-cases-guidance-for-legal-professionals/cross-border-civil-and-commercial-legal-cases-guidance-for-legal-professionals

⁷⁷ Accord sur le retrait du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de l'Union européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique 2019/C 384 I/01. Disponible à l'adresse suivante : https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1580206007232&uri=CELEX%3A12019W/TXT%2802%29

Aspects procéduraux

Règles procédurales

Les procédures adoptées par les tribunaux instruisant les affaires du travail⁷⁸ peuvent suivre des règles spécifiques édictées pour les conflits du travail, ou des règles procédurales générales, applicables à toutes les affaires relevant de la compétence des tribunaux ordinaires.

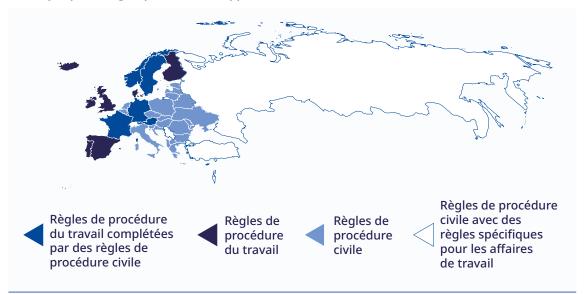
Certains pays examinés disposent de procédures spéciales destinées à garantir l'application d'une expertise en matière de législation complexe sur l'emploi et le travail, notamment en première instance. Ces procédures visent à rendre le système moins formel et légaliste, plus rapide et plus accessible, afin d'ajuster un rapport de force inégal entre les parties aux conflits du travail⁷⁹

D'autres pays adoptent des codes généraux de procédures civiles avec des adaptations aux affaires de travail. Et il y avait aussi des pays dans lesquels des procédures de travail spécifiques sont en place mais complétées par des procédures civiles en ce qui concerne certaines dispositions.

Dans les pays nordiques, dès lors que la plupart des conflits individuels du travail qui n'ont pas pour origine une violation des conventions collectives sont résolus par les tribunaux ordinaires, les règles de procédure civile sont donc applicables à ces affaires. Toutefois, les tribunaux du travail ont leurs propres règles procédurales, même s'il s'agit de conflits découlant d'une demande individuelle. (Graphique 5)

Cependant, quelles que soient les règles appliquées aux procédures de première instance d'instruction et de décision de l'affaire, la plupart des pays s'appuient totalement ou partiellement sur

Graphique 5: Règles procédurales applicables aux affaires de travail



⁷⁸ Pour cette étude, seules les procédures spécifiques aux affaires de travail ou les procédures civiles ordinaires appliquées aux affaires de travail ont été considérées.

⁷⁹ Ebisui, M; Cooney, S; Fenwick, C. p. 18.

des règles générales ou spécifiques de procédure civile pour l'exécution des décisions impliquant des demandes monétaires.

Aide juridique, frais et coûts de justice

Les frais judiciaires constituent un aspect important pour le droit d'accès à la justice. Une procédure coûteuse peut empêcher les gens de solliciter les services des tribunaux, notamment ceux qui se trouvent dans des situations économiques plus précaires⁸⁰. Les exemptions de frais de justice sont courantes dans la plupart des pays européens, ainsi que les dispositions garantissant une aide juridique.

Le rapport a examiné l'accès à l'aide juridique, le paiement des frais administratifs (frais de justice) et des frais liés aux rapports et experts externes, ainsi que le paiement des frais légaux.

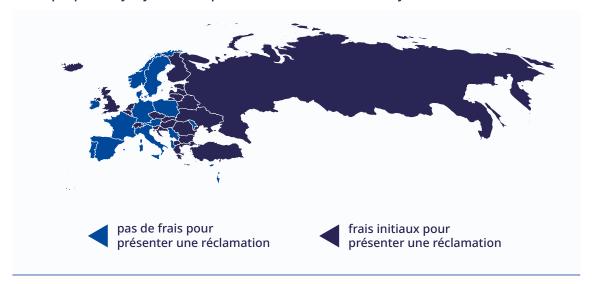
Presque tous les pays examinés ont adopté des dispositions légales accordant une aide juridique pour accéder au système judiciaire et pouvant être appliquées aux affaires de travail. Il n'existe aucune législation régissant l'aide juridique en Pologne et les décisions à cet égard sont prises exclusivement par les juges des affaires⁸¹

Les frais initiaux pour présenter une réclamation ne s'appliquent pas dans de nombreux pays, notamment ceux dans lesquels des tribunaux du travail spécialisés ont été établis. Néanmoins, au Royaume-Uni, le Tribunal du travail peut rejeter une demande si elle n'est pas accompagnée de frais de Tribunal ou d'une demande de remise.⁸²

Dans les pays où les conflits du travail sont traités par les tribunaux ordinaires, les bénéficiaires de l'aide juridique sont exemptés des frais initiaux pour présenter une action en justice⁸³ ou le montant payé peut être compensé à la fin des procédures par la partie perdante. (**Graphique 6**)

Les frais de justice dans les tribunaux du travail et les tribunaux ordinaires qui instruisent des affaires de travail sont soit entièrement pris en charge par l'État, soit payés par la partie perdante, soit partagés par les parties en fonction de l'issue des affaires, auquel cas les bénéficiaires de l'aide judiciaire sont dispensés de les payer.

▶ Graphique 6: Pays ayant des dispositions concernant les frais de justice initiaux



⁸⁰ Colàs-Neila , E., Yélamos-Bayarri , E. p. 20.

⁸¹ Article 111-122 du Code de procédure civile.

⁸² Sections 11 et 40 des Règles du tribunal du travail.

⁸³ Les exemples incluent la Suède, le Danemark et la Lituanie.

En Islande, au Danemark, en Suède, en Finlande et en Norvège, les procédures devant les tribunaux du travail sont sans frais, mais les affaires individuelles instruites par les tribunaux ordinaires suivent les règles des procédures civiles, ce qui peut impliquer le paiement des frais de justice et des dépenses ordinaires et des experts, ainsi que des frais d'avocat.

Au Royaume-Uni (Angleterre, Pays de Galles, Écosse et Irlande du Nord), bien que les procédures soient sans frais, les parties peuvent se voir imposer une ordonnance de frais si elles ont présenté une réclamation ou une défense qui n'avait aucune chance raisonnable de succès, ou si elles ont agi de manière vexatoire, abusive, perturbatrice ou autrement déraisonnable, soit dans l'introduction de la procédure (ou d'une partie de celle-ci), soit dans la manière dont la procédure (ou une partie de celle-ci) a été menée.⁸⁴

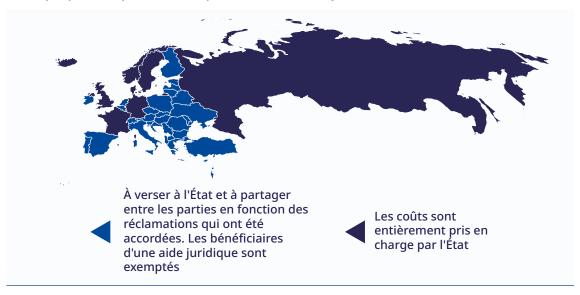
En Suède, les travailleurs bénéficiant de l'aide judiciaire sont partiellement exemptés des frais dans les tribunaux ordinaires. Les frais de justice sont généralement facturés à la partie perdante dans l'affaire lorsque l'exécution est effectuée, dans la mesure où cela est possible.

En Lituanie⁸⁵ et en Bulgarie⁸⁶, bien que les frais de justice doivent être payés par les parties, les travailleurs dans les affaires concernant des réclamations découlant des relations juridiques d'emploi sont légalement exemptés des frais de justice.

La plupart des pays qui ont des dispositions déterminant le paiement des frais de justice répartissent la charge de la responsabilité du paiement de ces frais en fonction des réclamations accordées. Cela signifie que dans les cas où il y a eu présentation d'une demande reconventionnelle, les travailleurs pourraient également être condamnés à payer une part des frais de justice si la décision estime que la demande reconventionnelle est justifiée.

En République tchèque⁸⁷, les frais de justice sont payés par les parties en fonction de la proportion de leur participation à l'affaire, à moins que cela ne puisse être déterminé, auquel cas les frais sont payés à parts égales. S'il n'y a eu qu'un succès partiel dans l'affaire, le tribunal répartit le remboursement des frais de manière proportionnelle ou même décide que toutes les parties doivent supporter les frais de justice. (**Graphique 7**)

► Graphique 7: Responsabilité du paiement des frais de justice



⁸⁴ Section 76 des Règles du tribunal du travail.

⁸⁵ Article 83 du Code de procédure civile.

⁸⁶ Articles 71 à 84 du Code de procédure civile.

⁸⁷ Article 140 du Code de procédure civile.

Les frais de justice peuvent également inclure ou se limiter aux frais d'appel.88 Dans ce cas, les bénéficiaires de l'aide juridique sont normalement dispensés de payer, même si l'appel ne donne pas satisfaction.

Dans certains pays où les coûts sont entièrement pris en charge par l'État, des règles différentes peuvent s'appliquer quant aux coûts liés aux rapports et aux experts externes, qui peuvent être convoqués pour la présentation de rapports sur des questions liées à l'évaluation du lieu de travail afin d'évaluer les conditions de santé et de sécurité au travail, aux évaluations médicales sur les maladies et les accidents du travail, aux inspections judiciaires et aux enquêtes sur d'éventuelles fraudes dans les documents. (Graphique 8)

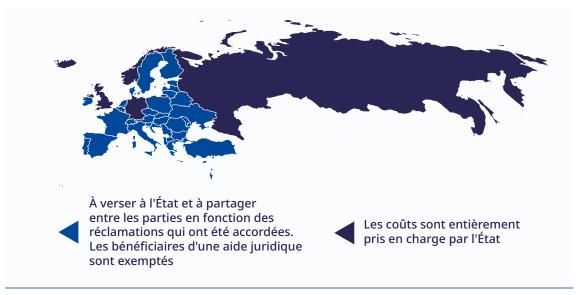
En France⁸⁹, en Croatie⁹⁰, et en Estonie⁹¹, non seulement les parties doivent payer ces frais, mais elles doivent également les payer à l'avance si on leur demande de le faire. En Suède, ces frais sont à la charge de la partie perdante. Toutefois, il est possible pour le tribunal d'ajuster l'obligation de payer les frais ou de déclarer que chaque partie doit supporter ses propres frais, si le tribunal estime que la partie perdante avait de bonnes raisons et a agi de bonne foi⁹² (**Graphique 9**)

La responsabilité concernant le paiement des frais légaux suit également un raisonnement similaire.

En Finlande, dans les procédures devant le tribunal du travail, une partie perdante peut être obligée de payer les frais légaux de la partie adverse en totalité ou en partie. Lorsque les plaignants ont eu des motifs suffisants pour engager une procédure judiciaire en raison de l'ambiguïté de l'affaire concernée, ils peuvent être condamnés à supporter chacun leurs propres frais légaux.⁹³

En Autriche, le tribunal doit déterminer la part des frais que la partie perdante doit rembourser

▶ Graphique 8: Responsabilité du paiement des coûts avec les rapports et les experts externes



⁸⁸ Les exemples incluent le Portugal, l'Espagne, le Royaume-Uni et l'Irlande du Nord.

⁸⁹ Articles 270 et 271 du Code de procédure civile.

⁹⁰ Article 152 de la Loi sur la procédure civile.

⁹¹ Section 148-162 du Code des procédures civiles.

⁹² Chapitre 5, Section 2 de Loi sur les conflits du travail.

⁹³ Section 33a de la Loi sur le tribunal du travail.

Mixte (partagé entre les parties au prorata des réclamations accordées et non accordées) Chaque partie prend en charge les honoraires de ses propres avocats et autres experts engagés Vers la partie gagnante

► Graphique 9: Règles pour le paiement des frais légaux/de l'avocat

à la partie gagnante. Ces frais sont basés sur la valeur de la réclamation ainsi que sur la durée et la nature du service fourni. La Loi sur les barèmes d'honoraires des avocats n'est applicable que si cela a été convenu entre l'avocat et le client⁹⁴

Au Liechtenstein, on considère que le demandeur a totalement gagné si la demande est entièrement accordée, et que le défendeur est entièrement rejeté. En cas de succès partagé par les deux parties, chaque partie supportera les coûts de sa propre assistance juridique⁹⁵

Procédures de première instance

Les procédures de première instance appliquées aux affaires de travail, que ce soit devant les tribunaux du travail ou les tribunaux ordinaires, sont similaires, indépendamment des procédures spécifiques prévues par la loi. Cependant, certaines tendances ont été observées dans l'analyse croisée des affaires.

Avant d'analyser les procédures en première instance, il convient de mentionner que dans certains pays, la tentative préalable obligatoire de conciliation est l'une des conditions pour pouvoir faire instruire une affaire devant les tribunaux judiciaires.

C'est notamment le cas en Irlande⁹⁶, en Espagne⁹⁷, en Suède⁹⁸, au Royaume-Uni⁹⁹, en Suisse¹⁰⁰, et en Turquie¹⁰¹, où les procédures préliminaires de conciliation ou de médiation ont lieu dans différentes institutions de résolution alternative des conflits avant que l'affaire ne soit présentée au tribunal concerné.

Mesures de précaution

Avant la présentation d'une déclaration de réclamation ou d'une requête en vue d'engager un procès en matière de travail, les parties peuvent présenter une requête auprès du tribunal pour obtenir des mesures de précaution. Les mesures

⁹⁴ Paragraphes 40-44 du Code des procédures civiles.

⁹⁵ Sections 40-55 du Code des procédures civiles.

⁹⁶ Loi de 2015 sur les relations au travail - Section 42, Règles du tribunal du travail, Section 1.

⁹⁷ Articles 63 et 64 de la Loi sur la procédure du travail.

⁹⁸ Sections 1 et 2 de Loi sur les conflits du travail.

⁹⁹ Section 93 (2) des Règles du tribunal du travail.

¹⁰⁰ Article 14 de la Loi sur l'organisation judiciaire.

¹⁰¹ Article 7 de la Loi sur les tribunaux du travail.

de précaution sont une institution essentielle du droit procédural, dès lors qu'elles ont souvent un impact direct sur l'efficacité du futur jugement et sont fondamentales pour obtenir des preuves et des moyens d'exécuter la décision.

En Islande, en Finlande, en Norvège et en Irlande, les procédures des tribunaux du travail ne prévoient pas la possibilité explicite de mesures de précaution et une éventuelle demande à cet égard peut être décidée exclusivement par le tribunal de l'affaire. Toutefois, les affaires de travail individuel instruites par les tribunaux ordinaires suivent les procédures civiles, qui comportent des dispositions à cet égard.

Des mesures de précaution sont également susceptibles d'être demandées au cours des audiences préliminaires, notamment en ce qui concerne la sécurisation des preuves et l'anticipation des effets d'une décision finale (comme la réintégration des travailleurs). Dans certains pays, les informations relatives aux mesures de précaution dans les affaires de travail ne sont pas suffisamment claires dans la législation examinée et il se peut qu'elles soient appliquées à la discrétion du pouvoir judiciaire dans des situations spécifiques.

Bien qu'il n'existe aucune disposition prévoyant la possibilité de mesures de précaution dans les réclamations instruites par le Tribunal du travail au Royaume-Uni, si, au cours d'une audience préliminaire, le Tribunal considère qu'une allégation ou un argument spécifique ou une réponse n'a que peu de chances raisonnables de succès, une ordonnance peut être émise exigeant qu'une partie verse un dépôt n'excédant pas 1 355 00 USD (1 000 00 £) comme condition pour continuer à avancer cette allégation ou cet argument.¹⁰²

En France, si, au cours du procès, l'une des parties refuse de présenter des preuves susceptibles de

contribuer à l'enquête, le juge professionnel peut ordonner des mesures visant à assurer la présentation de toutes les preuves.¹⁰³

La charge de travail élevée des tribunaux du travail est un problème commun à de nombreux pays européens. ¹⁰⁴ En Irlande du Nord, à partir de janvier 2020, les travailleurs souhaitant déposer une plainte auprès du Tribunal du travail ou du Tribunal du travail équitable devront d'abord en informer l'Agence des relations de travail (LRA - Labour Relations Agency) et discuter de l'option de conciliation précoce. Les demandeurs potentiels ne peuvent pas aller au tribunal sans au moins envisager cette option. ¹⁰⁵ (Graphique 10)

Administration des documents et des preuves

La recherche d'instruments permettant de raccourcir les délais de résolution des conflits motive également de nombreuses réformes juridiques et l'introduction de mécanismes spécifiques permettant de présenter les réclamations, les documents, les preuves et les plaidoyers sous forme électronique. La plupart des pays examinés disposent de réglementations prévoyant des exigences formelles, telles que des déclarations écrites des réclamations (ou des formulaires spécifiques à déposer), pour lancer les procédures, même s'ils admettent les pétitions orales, notamment lors des audiences. Seuls 9¹⁰⁶ sur les 42 pays examinés prévoient la possibilité légale de présenter des déclarations orales pour initier des affaires de travail.

Certains pays européens ont déjà adopté des mesures qui permettent la numérisation des procédures et des formes électroniques de présentation des documents, des preuves et des pétitions.¹⁰⁷ Au Royaume-Uni et en Irlande du Nord, les réclamations adressées au Tribunal du travail

¹⁰² Section 39 des Règles du tribunal du travail.

¹⁰³ Article 11 du Code de procédure civile.

¹⁰⁴ Colàs-Neila, E., Yélamos-Bayarri, E. p. 24.

¹⁰⁵ Les tribunaux du travail et le Tribunal du travail équitable (conciliation précoce : Exemptions et règles de procédure) Règlements (Irlande du Nord) 2020.

¹⁰⁶ Croatie, France, Islande, Luxembourg, Pologne, Norvège, Roumanie et Royaume-Uni.

¹⁰⁷ Les exemples incluent l'Allemagne et le Portugal. L'avènement de la pandémie de COVID-19 pourrait avoir modifié ce scénario en raison des défis physiques que les confinements et les restrictions ont imposés.

Graphique 10: Possibilité de mesures de précaution Pour assurer la disponibilité Pour anticiper les des preuves, la disponibilité effets d'une décision des actifs et pour anticiper Pas possible/cela future, si 'affaire Oui, uniquement les décisions futures dépend de la l'exige pour éviter pour garantir la disponibilité des afin d'éviter les discrétion du des dommages dommages irréparables tribunal irréparables dus à la preuves dus à la violation du violation du droit droit en question en question

et au Tribunal industriel doivent être présentées sous forme spécifique, mais cela peut se faire en ligne. 108 Certains pays ont également établi des dispositions statutaires permettant aux audiences d'être menées, en tout ou en partie, par l'utilisation de la communication électronique 109

Dans presque tous les pays examinés, la copie électronique ou physique des documents et des plaidoyers est autorisée, et les procédures peuvent être menées par voie électronique, auquel cas une fraude éventuelle doit être signalée aux juges ou à la partie adverse. Seuls l'Espagne et Israël n'ont pas de dispositions claires sur la possibilité de procédures électroniques.

Néanmoins, pendant la pandémie de Covid-19, plusieurs tribunaux ont également accéléré l'utilisation de solutions technologiques pour assurer la continuité des services fournis. Ces changements auraient également pu servir de catalyseur pour d'autres changements et innovations

de pointe à l'avenir, offrant aux parties une procédure plus rapide et sans frais, mais l'accès à de telles améliorations technologiques peut être inégal dans la région.¹¹⁰

Plaignants et parties

Dans les pays examinés, l'éventail des plaignants qui peuvent faire partie d'un conflit du travail devant les tribunaux varie rarement. Dans la plupart des pays, les travailleurs, les employeurs, les procureurs, les syndicats, les tiers indirectement concernés, les associations, les héritiers en cas de décès de l'une des parties, et les représentants légaux, en cas d'incapacité de l'une des parties, sont autorisés à prendre part aux procédures.

Cela peut varier dans les affaires portées à l'attention des tribunaux du travail dans lesquels seuls les conflits liés aux conventions collectives sont instruits. Dans ces cas, les travailleurs individuels

¹⁰⁸ Les exemples incluent le Royaume-Uni et l'Estonie.

¹⁰⁹ Article 46 des Règles du tribunal du travail.

¹¹⁰ Report on rapid assessment survey: The response of labour dispute resolution mechanisms to the COVID-19 Pandemic (Rapport sur l'enquête d'évaluation rapide : la réponse des mécanismes de résolution des conflits du travail à la pandémie de COVID-19). Organisation internationale du travail - OIT, 2021, p. 16-19. Disponible à l'adresse suivante : https://www.ilo.org/global

[/]about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/labour-law/WCMS_828628/lang--en/index. htm

sont rarement acceptés comme parties, en particulier sans l'aide du syndicat respectif.

En cas de conflits individuels, dans plusieurs pays, les syndicats peuvent également intervenir s'ils sont signataires d'une convention collective applicable au salarié à l'origine du conflit et si l'issue de l'affaire peut présenter un intérêt collectif pour les membres du syndicat.¹¹¹

Si l'affaire nécessite ou implique des questions sensibles, un procureur général peut également être notifié et convoqué pour présenter un avis ou prendre part à l'affaire.¹¹²

Représentation des parties

En ce qui concerne la représentation légale des parties au tribunal, les tribunaux du travail et les tribunaux ordinaires qui instruisent les affaires du travail dépendent beaucoup de la nature des réclamations pour admettre différents types de représentation. En Suède, alors que dans le tribunal du travail, les syndicats doivent se représenter eux-mêmes pendant la procédure, dans les tribunaux ordinaires, ils peuvent représenter gratuitement leurs membres dans les procédures individuelles de conflits du travail¹¹³. En Finlande¹¹⁴, et en Norvège¹¹⁵, les avocats accrédités peuvent également représenter les syndicats dans les procédures collectives devant les tribunaux du travail.

Dans les conflits du travail individuels, la plupart des pays prévoient des réglementations admettant l'autoreprésentation dans des affaires spécifiques. En Italie, si les revendications représentent un montant inférieur à 1 135 USD (1 100 EUR), les parties peuvent s'autoreprésenter¹¹⁶. En Grèce, les parties sont obligées d'être assistées par un avocat et la seule exception concerne également les conflits mineurs¹¹⁷. Le même raisonnement s'applique à l'Autriche¹¹⁸. En Espagne¹¹⁹ et au Portugal¹²⁰, la représentation par un avocat est obligatoire dans les phases d'appel. En Belgique¹²¹, les parties peuvent se représenter elles-mêmes devant le tribunal. Toutefois, le tribunal est autorisé à ne pas tenir compte de cette possibilité s'il estime que les parties ne peuvent pas discuter correctement de leur affaire en raison de leur inexpérience¹²²

En Macédoine du Nord¹²³ et au Luxembourg¹²⁴, les parties peuvent soit se défendre ellesmêmes, soit être représentées par un avocat, leurs partenaires et leurs proches en ligne directe.

En Croatie, les parties peuvent être représentées par un délégué du syndicat ou de la fédération des employeurs et des travailleurs respectifs¹²⁵. Outre la Suède et la Croatie, les syndicats peuvent également représenter leurs membres en Italie, en Allemagne, en France et en Espagne. (Graphique 11)

Présentation de la déclaration des réclamations et des réponses

¹¹¹ Exemples: Luxembourg, Espagne et Portugal.

¹¹² Les exemples incluent l'Espagne, le Portugal.

¹¹³ Section 2, chapitre 42, partie IV, Code suédois de procédure judiciaire.

¹¹⁴ Section 15 de la Loi sur les tribunaux du travail.

¹¹⁵ Article 44 la Loi sur les conflits du travail.

¹¹⁶ Article 82 du Code de procédure civile.

¹¹⁷ Chapitre XIII, sections 466-472 du Code de procédure civile.

¹¹⁸ Paragraphes 27-30 du Code de procédure civile.

¹¹⁹ Articles 18-21 de la Loi sur la procédure du travail.

¹²⁰ Articles 32, 40, 32 et 58 du Code de procédure civile.

¹²¹ Articles 440 et 728 (1) du Code judiciaire.

¹²² Article 758 du Code judiciaire.

¹²³ Article 81 de la Loi sur la procédure de contentieux.

¹²⁴ Articles 192 et 196 du Code de procédure civile.

¹²⁵ Article 34a de la Loi sur les procédures civiles.

Auto-représentée/ Syndicats/ Avocat accrédité Auto-représentée/ Syndicats Auto-représentée/ Syndicats Auto-représentée/ Syndicats Auto-représentée/ Syndicats Avocat accrédité Représentant légal/ Syndicats

En général, les déclarations des réclamations doivent inclure des informations sur les parties, les faits et les fondements juridiques des réclamations, et les preuves qui soutiendront les réclamations ou une demande d'obtention ou de production de preuves à cette fin.

Dans certains pays, il est possible d'organiser une audience préliminaire avant la présentation de la défense, selon l'affaire, pour tenter une conciliation.¹²⁶

Dès réception de la réclamation, dans tous les pays examinés, le tribunal, qu'il soit composé d'un juge unique ou d'un panel, évalue son adéquation et sa conformité aux exigences du droit procédural national. En conséquence, les parties opposées seront signifiées, et le contentieux sera établi avec la réception d'une défense et/ou d'une demande reconventionnelle. Les parties peuvent être signifiées par la poste, par des huissiers en personne¹²⁷ ou par le plaignant¹²⁸. Les défenses

et les demandes reconventionnelles peuvent être présentées lors de la première audience¹²⁹, avant¹³⁰ ou après¹³¹

En Allemagne, s'il n'y a pas de succès dans la négociation de l'audience préliminaire, le panel de juges peut présenter des propositions d'accord au début de l'audience principale, après avoir examiné ce qui a été démontré dans la procédure jusqu'à présent.

En général, des modifications de la réclamation peuvent être autorisées si elles sont acceptées par le défendeur et la pluralité de réclamations contre le même défendeur est autorisée dans tous les pays examinés. Les parties peuvent également échanger des plaidoyers.

Les questions qui ne sont pas controversées pourraient être jugées immédiatement¹³². En Pologne, si les parties ne se présentent pas aux

¹²⁶ Les exemples incluent l'Allemagne, la Pologne et l'Espagne.

¹²⁷ Exemple de la Bulgarie.

¹²⁸ Exemple de l'Islande.

¹²⁹ Les exemples incluent l'Espagne, la Suède, la Slovénie, l'Ukraine, la Fédération de Russie et le Danemark.

¹³⁰ Les exemples incluent la France, la Tchécoslovaquie, la Lituanie, la Lettonie et la Croatie.

¹³¹ Les exemples incluent le Portugal et l'Italie.

¹³² Les exemples incluent l'Espagne, l'Allemagne, la Pologne, le Royaume-Uni.

audiences, le tribunal peut annoncer un jugement par défaut¹³³

Non seulement les défenses, mais aussi les demandes reconventionnelles sont autorisées dans la plupart des pays.

Phase de preuves et d'arguments

Après avoir reçu les plaidoyers des parties, des documents et des demandes d'assistance pour la présentation de preuves supplémentaires, les tribunaux peuvent programmer une audience préliminaire visant à tenter une conciliation entre les parties et à résoudre la plupart des problèmes liés à la poursuite de la procédure. Cette audience préliminaire peut également délimiter les faits et les fondements juridiques des demandes et décider des questions relatives aux preuves qui nécessitent l'aide du tribunal. Comme dit précédemment, dans certains pays, cette audience servira également à recevoir les défenses ou les demandes reconventionnelles.

En France, le Conseil de prud'hommes tente d'abord de concilier les parties par l'intermédiaire du Bureau de conciliation et d'orientation (BCO), composé de deux représentants des employeurs et des organisations de travailleurs.¹³⁴ Si la conciliation n'est pas atteinte, ou si les juges non professionnels ne sont pas parvenus à un consensus sur la question s'il s'agit d'une affaire simple, l'affaire est jugée devant l'ensemble du panel (juges non professionnels et professionnels)¹³⁵

En Russie, avant que l'audience préliminaire ne soit fixée et après avoir accepté la réclamation, le juge rend une décision sur la préparation de l'affaire pour la procédure judiciaire et indique les actions qui doivent être effectuées par les parties et les autres personnes participant à l'affaire¹³⁶.

Charge de la preuve

L'audience préliminaire peut également statuer sur la charge de la preuve. La charge de la preuve dans les pays européens en ce qui concerne les affaires de travail suit des règles différentes d'un pays à l'autre, mais prend normalement en considération la possibilité et l'opportunité pour les parties de présenter des preuves.

En Italie, le demandeur est invité à prouver les faits à l'origine de la réclamation, tandis que le défendeur est chargé de prouver la non-véracité de ces faits ou leur inaptitude à constituer une base valable pour la réclamation du demandeur ou de prouver l'existence d'autres faits susceptibles de modifier ou d'éteindre les droits du demandeur.¹³⁷

Au Portugal, le doute sur la réalité d'un fait et la répartition de la charge de la preuve sont résolus contre la partie à qui le fait profite.¹³⁸

En Irlande, dans les affaires d'égalité en matière d'emploi, de licenciements équitables et les affaires de discrimination fondée sur le sexe, la charge de la preuve peut être transférée à l'employeur. Au Royaume-Uni, la jurisprudence a récemment déplacé la charge de la preuve du travailleur vers l'employeur dans les affaires de discrimination et de harcèlement, si le plaignant parvient à présenter un dossier solide I en va de même en Espagne, dans les affaires de violation des droits fondamentaux au travail

En Belgique, chaque partie doit apporter la preuve des faits qu'elle allègue, et il appartient ensuite à

¹³³ Articles 355-359 du Code de procédure civile.

¹³⁴ Article L. 1411-1 du Code du travail.

¹³⁵ Article L. 1454-17 du Code du travail.

¹³⁶ Article 150 du Code de procédure civile.

¹³⁷ Article 2697, (2), du Code civil italien.

¹³⁸ Articles 5° et 414 du Code de procédure civile.

¹³⁹ L'article 85A (1) de la Loi sur l'égalité en matière d'emploi transpose en droit irlandais les dispositions de l'article 3 (1) de la directive 97/80 relative à la charge de la preuve dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe.

¹⁴⁰ Affaire de la Cour Suprême n° UKSC 2019/0068 (voir https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0068.html)

¹⁴¹ Sentencia Social Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 3781/2011 de 13 de Noviembre de 2012/ Sentencia Social Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 2370/2011 de 25 de Junio de 2012.

la partie adverse de réfuter la valeur probante de ces faits, lorsque cela est possible et autorisé. 142

Au Danemark, la charge de la preuve incombe toujours au plaignant, cependant, elle peut être renversée si les réclamations ou les arguments présentés par le défendeur attirent l'opportunité de produire les preuves.¹⁴³

En Israël, la législation pertinente établit que la charge de la preuve sera définie par le tribunal, en fonction des réclamations et de l'état de la procédure¹⁴⁴ (**Graphique 12**)

Admissibilité et présentation des preuves

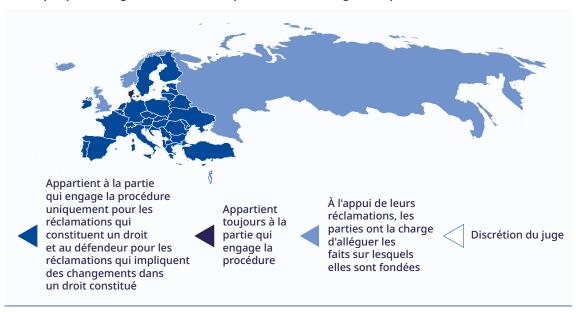
En ce qui concerne l'admissibilité des preuves, tous les pays examinés prévoient des règles subordonnées aux délais de présentation des preuves et à la légalité des différents types de preuves présentées. Cependant, elles peuvent différer en fonction du besoin d'accord des parties.

Indépendamment des documents joints à la déclaration de réclamation initiale et à la défense et aux demandes reconventionnelles présentées, les parties peuvent demander, en général, l'audition des parties et des témoins, l'élaboration de rapports techniques par des experts, des inspections judiciaires et la présentation de documents publics et privés en possession d'un tiers.

Au Royaume-Uni, par exemple, le Tribunal du travail n'est lié par aucune règle de procédure relative à l'admissibilité des preuves dans les procédures devant les tribunaux et peut luimême déterminer ou produire des preuves dans la mesure où cela est approprié afin de clarifier les questions. La même chose se produit dans les tribunaux du travail en Israël, où les juges ont un pouvoir discrétionnaire sur la production de preuves et la charge de la preuve. La faction de la preuve.

En Allemagne, les procédures de travail peuvent être divisées en procédures « Urteil » et procédures « Beschluss »¹⁴⁷. La principale différence est que dans les procédures « Urteil », il incombe

▶ Graphique 12: Règles relatives à la répartition de la charge de la preuve



¹⁴² Article 870 du Code judiciaire : « actori incumbit probatio ».

¹⁴³ Loi sur l'administration de la justice § 344(1) et section II.G.(a)(iii).

¹⁴⁴ Section 32 de la Loi sur les tribunaux du travail, 1967.

¹⁴⁵ Section 41 des Règles du tribunal du travail.

¹⁴⁶ Section 32 de la Loi sur les tribunaux du travail.

¹⁴⁷ Section 54 et 55 de la Loi sur les tribunaux du travail.

aux parties de fournir au tribunal les informations et les preuves nécessaires pour prendre une décision, tandis que dans les procédures « Beschluss », il incombe en grande partie au tribunal d'établir les faits de l'affaire.¹⁴⁸

Au Danemark, les tribunaux sont généralement libres d'évaluer les preuves. Cela implique que le tribunal a le droit d'évaluer la valeur des preuves (y compris, par exemple, les documents publics, les actes) présentées sans tenir compte des dispositions légales.¹⁴⁹

Pendant les phases initiales et de preuve, certains pays ont prévu la possibilité expresse de présenter des recours contre des décisions interlocutoires en matière de preuve.¹⁵⁰ (Graphique 13)

Les parties peuvent être obligées de se présenter en personne aux audiences. Les exceptions comprennent le Royaume-Uni¹⁵¹, où la représentation est autorisée. Dans tous les pays examinés, les parties et les témoins peuvent être entendus par le juge ou le panel et peuvent être contre-interrogés.

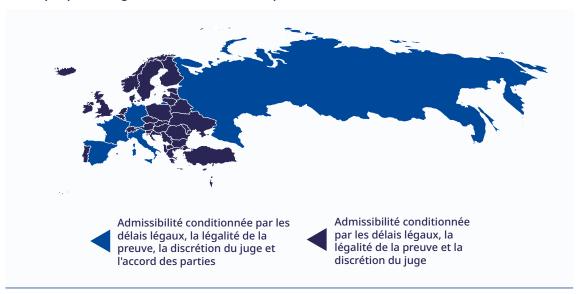
Les reports d'audience sont autorisés dans tous les pays, à condition que des justifications raisonnables soient présentées.

Phase de jugement

Una fois la phase de preuve conclue, les parties peuvent avoir l'occasion de présenter des considérations finales oralement ou par écrit, selon la discrétion du tribunal qui préside.

Le tribunal rendra un jugement, par un juge unique ou à la majorité, dans le cas d'un panel de juges. Le jugement peut être rendu en tout ou en partie à la fin de l'audience principale ou dans

► Graphique 13: Règles sur l'admissibilité des preuves



¹⁴⁸ Les procédures du tribunal du travail « Urteil » sont utilisées dans les conflits entre employés et employeurs découlant de la relation de travail, y compris ceux portant sur l'existence ou l'inexistence d'un contrat de travail, les négociations sur la conclusion d'un contrat de travail et ses effets continus, les actions inadmissibles dans la relation de travail et les papiers de travail. La procédure « Beschluss », en revanche, est utilisée pour les conflits découlant de la loi sur la constitution des comités d'entreprise (tels que l'existence et la portée des droits de participation des comités d'entreprise et la responsabilité de l'employeur de prendre en charge les dépenses liées aux activités des comités d'entreprise).

¹⁴⁹ Loi sur l'administration de la justice § 344(1) et section II.G.(a)(iii)

¹⁵⁰ Les exemples incluent l'Autriche, l'Italie, l'Espagne, la France, le Portugal, la Slovénie, l'Albanie, la Serbie, la République de Moldavie et le Bélarus.

¹⁵¹ Article 42 des Règles du tribunal du travail.

un délai raisonnable après celle-ci, les parties en étant informées.

Les décisions peuvent comprendre des décisions au fond pour décider de l'inexistence d'un droit, d'un crédit ou d'une relation. Elles peuvent également être condamnatoires, constitutives d'un droit, et exécutives, soit d'une somme, soit d'une obligation à respecter.

Les recours et les appels contre les décisions finales peuvent attaquer tous les aspects du fond (faits et motifs juridiques) ou se limiter aux points de droit et aux motifs spécifiques prévus par la loi. La plupart des pays offrent la possibilité de faire pleinement appel contre les décisions de première instance.

L'aperçu ci-dessous fournit une brève description des mesures et des actes de procédure communs qui pourraient être adoptés au cours des procédures de première instance dans les tribunaux traitant des affaires de travail en Europe. Il est important de garder à l'esprit qu'ils peuvent se produire de différentes manières selon le type de procédure appliquée au procès du travail. De plus, l'ordre dans lequel ils se produisent peut changer d'un pays à l'autre et, parfois, en fonction de la dynamique de l'affaire elle-même et à la discrétion de certains tribunaux. 153

Cela dit, les principales étapes en première instance peuvent comprendre : la présentation de la réclamation, la réception et l'acceptation de la réclamation, la notification des parties opposées, les audiences préliminaires pour tenter une conciliation, la collecte et la production de preuves, les audiences principales (lorsqu'il est également possible de collecter des preuves, telles que des témoins et des témoignages des parties), le

jugement et la notification de la décision, et les amendements à la décision finale dans des circonstances spécifiques relevant de la juridiction de première instance.

Les mesures préliminaires ou les injonctions, bien que servant dans de nombreuses affaires à garantir ou à assurer la présentation de preuves à l'avance, peuvent intervenir dans une procédure distincte avant ou pendant l'affaire principale, à titre provisoire. Elles peuvent également être demandées dans des circonstances différentes et la manière dont elles sont mises en œuvre diffère d'un pays à l'autre. Pour ces raisons, elles ne seront pas considérées comme faisant partie des étapes suivantes. (Figure 3)

Recours aux instances supérieures

Les systèmes examinés peuvent accepter plus d'un type de recours contre les décisions rendues au cours de la procédure. On a observé des recours contre les décisions finales qui peuvent attaquer le fond, les points de droit ou demander l'annulation des décisions, et contre les décisions interlocutoires qui peuvent influencer le jugement final, telles que les décisions accordant des mesures de précaution, ainsi que l'acceptation ou le rejet des demandes liées à la recevabilité des réclamations, des défenses et autres moyens.

Les recours peuvent également varier d'un pays à l'autre. Toutefois, aux fins du présent rapport, les procédures en deuxième instance seront considérées comme des recours qui attaquent le fond de l'affaire et ne sautent pas les instances¹⁵⁴, même si le nom du recours respectif n'est pas un appel.¹⁵⁵

¹⁵² Dans certains pays, en fonction du montant en jeu, si les réclamations sont monétaires, ou de la nature de la réclamation, la procédure peut suivre une procédure plus rapide ou détaillée (ordinaire), ce qui peut affecter la réalisation de certains actes. Aux fins du présent rapport, seules les procédures ordinaires ont été prises en compte.

¹⁵³ Les différentes étapes des audiences ou de l'échange d'arguments peuvent suivre le principe de l'oralité, ce qui peut modifier l'ordre des actes ou la durée des procédures.

¹⁵⁴ Dans des cas très spécifiques, il est possible de présenter des recours spéciaux sur un point de droit directement auprès des Cours suprêmes ou supérieures au Portugal (article 678 du Code de procédure civile) et au Luxembourg (articles 616 et 617 du Code de procédure civile).

¹⁵⁵ Par exemple, en Pologne, ce type de recours est appelé recours en révision (article 369 du Code de procédure civile), et en Espagne, il est appelé *recurso de suplicación* (articles 193-196 de la Loi sur la procédure du travail). Aux fins du présent rapport, ce type de recours sera appelé « recours ».

Figure 3: Aperçu général des phases des premières instances

Aperçu général des phases des premières instances

Présentation de la déclaration de réclamation : Les déclarations de réclamation peuvent être présentées sous forme orale et écrite, normalement directement auprès du greffier des tribunaux. Dans certains pays, cette procédure peut également être effectuée sous forme électronique ou en ligne. Les parties peuvent avoir à payer des frais initiaux.

Parties : Les travailleurs, les employeurs, les procureurs, les syndicats, les tiers indirectement concernés, les associations, les héritiers en cas de décès de l'une des parties, et les représentants légaux, en cas d'incapacité de l'une des parties, peuvent prendre part à la procédure.

Représentation : Les parties peuvent se représenter elles-mêmes, être représentées par des avocats accrédités ou des représentants autorisés (tels que des syndicats ou des organisations d'employeurs et de travailleurs).

Recevabilité de la réclamation et des réponses : Le juge/le panel examine la déclaration de réclamation et décide de l'accepter, de la rejeter ou de convoquer le plaignant afin de la valider. En cas d'acceptation, le défendeur sera notifié et pourra présenter une défense ou/et une demande reconventionnelle.

Première évaluation des affaires et délimitation des faits et des fondements juridiques: Après avoir reçu des plaidoyers des parties, des documents et des demandes d'assistance pour la présentation de preuves supplémentaires, le tribunal peut: i) décider d'une audience préliminaire pour tenter une conciliation entre les parties, ii) délimiter les faits et les fondements juridiques des réclamations, iii) répartir la charge de la preuve, et iv) déterminer l'admissibilité des preuves et la production de preuves par des tiers.

Preuves : Préparation de l'affaire. Des procédures relatives à la convocation d'experts et de témoins sont susceptibles d'avoir lieu au cours de cette phase. Les parties peuvent présenter des questions techniques aux experts nommés par le tribunal ou indiquer leurs propres assistants experts. La détermination des inspections judiciaires peut avoir lieu. L'authenticité ou la validité des preuves peuvent être argumentées dans les plaidoyers écrits.

Audience de l'affaire (audience principale) : Les parties convoquées à l'audience ne peuvent être absentes que dans des cas spécifiques. L'absence sans justification pourrait entraîner le non-respect des arguments relatifs aux faits de la partie. Nouvelle tentative de conciliation. Les preuves produites sont examinées. Les parties et les témoins, y compris les experts, peuvent être entendus.

Arguments finaux et jugement : L'examen des preuves étant terminé, les parties peuvent présenter leurs arguments finaux. Le tribunal peut se retirer pour discuter de l'affaire (en cas de panel) et rendre la décision au fond, auquel cas les parties sont notifiées immédiatement. Les décisions peuvent également être rendues après l'audience, dans un délai donné, et les parties en sont informées.

Clarification de la décision et octroi de l'appel: Le tribunal peut généralement, à la demande des parties ou de sa propre initiative, clarifier les points obscurs, vagues ou contradictoires de la décision, ainsi que les erreurs formelles évidentes. La décision peut également établir la possibilité d'un appel, si la loi le permet. Les appels peuvent être présentés par les parties intéressées en première instance ou directement auprès des instances supérieures.

La plupart des pays offrent la possibilité de réexaminer les affaires de travail. Les exceptions sont la Suède, l'Islande et la Finlande, où les possibilités de faire appel contre les décisions des tribunaux du travail sont extrêmement limitées ou inexistantes. En Norvège, les jugements du tribunal du travail sont définitifs et très peu d'exceptions sont faites pour présenter un recours contre eux. Dans le cas où le droit d'appel est accordé, le recours va directement au comité d'appel de la Cour suprême. Cependant, les décisions relatives aux

affaires individuelles de travail dans les tribunaux ordinaires de ces pays suivent des procédures civiles générales qui prévoient de multiples niveaux judiciaires.

En Suède, bien qu'il n'existe aucune disposition prévoyant la possibilité de faire appel contre les décisions des tribunaux du travail, ceux-ci peuvent fonctionner en première instance comme des tribunaux d'appel contre les décisions prises par les tribunaux de district concernant des conflits

de travail individuels. 156 Contre la décision du tribunal du travail agissant en tant que cour d'appel, aucun recours ne peut être déposé.

Au Royaume-Uni et en Irlande du Nord, les parties peuvent s'adresser au même tribunal pour lui demander de revoir sa décision. Si les motifs de révision sont établis, le tribunal procède à la révision de sa décision et peut, lors de cette révision, confirmer, modifier ou révoquer cette décision et, si nécessaire, décider d'une nouvelle audience. Les appels ne sont toutefois autorisés que sur un point de droit. 158

En Allemagne, la partie déboutée (les deux parties peuvent être partiellement déboutées) peut introduire un recours contre le jugement du tribunal du travail de première instance auprès du tribunal d'appel de deuxième instance compétent (tribunal du travail régional), à condition que le tribunal de première instance ait accordé l'autorisation de faire appel, ou que la valeur de la cause dépasse 600 euros. Les affaires impliquant des conventions collectives sont acceptées quel que soit le montant concerné.

En Irlande, les affaires impliquant des droits en matière d'emploi ne peuvent faire l'objet d'un appel que sur un point de droit devant la Haute Cour.¹⁵⁹ En Russie, les appels sont autorisés après l'octroi d'une autorisation et si la somme concernée s'élève à au moins 1 000 000 de roubles.¹⁶⁰

En Israël, le droit de présenter un recours doit être accordé lorsque la décision est rendue ou par le Tribunal national du travail lui-même.¹⁶¹

La présentation des recours contre les décisions au fond peut être assortie de frais de justice ou, dans le cas de décisions déterminant le paiement de sommes d'argent, exiger une consignation d'un montant qui peut être converti en paiement au cas où la décision est maintenue.¹⁶²

Le recours respectif peut être présenté au même tribunal qui a rendu la décision ou directement à l'instance suivante. S'il est présenté au tribunal qui a rendu la décision, sa recevabilité sera évaluée en première instance. Si la poursuite du recours est refusée, des recours contre cette décision peuvent également être déposés.¹⁶³

Quelle que soit la juridiction devant laquelle le recours est déposé, les parties adverses doivent être avisées par le tribunal pour présenter une réponse ou pour la joindre à un contre-recours, s'il y a un intérêt. Si elle est reçue par la première instance, la procédure doit être envoyée à l'instance supérieure immédiate.

L'instance supérieure¹⁶⁴ peut être une cour d'appel spécialisée dans les affaires du travail¹⁶⁵, une cour d'appel ordinaire avec une chambre pour instruire les affaires du travail¹⁶⁶, ou une cour d'appel ordinaire qui entend les affaires du travail en chambre civile, même lorsque les affaires du travail ont été entendues en première instance par un tribunal du travail spécialisé.¹⁶⁷ (Figure 4)

Les recours peuvent également être limités en ce qui concerne les questions qu'ils peuvent traiter. En France, le recours ne doit porter devant la *Cour* d'appel que les points du jugement qu'il conteste

¹⁵⁶ Chapitre 50, sections 1 et 2, et chapitre 52, section 1 du Code de procédure judiciaire.

¹⁵⁷ Règle 34 (3) des Règlements sur les tribunaux industriels et les tribunaux du travail équitable (Constitution et règles de procédure) (Irlande du Nord) 2005.

¹⁵⁸ Règles du tribunal d'appel en matière d'emploi, section 3.

¹⁵⁹ Sections 72-73 des Règles du tribunal du travail et ordonnance 84C des Règles des cours supérieures.

¹⁶⁰ Section II, articles 131-200 du Code de procédure civile. Environ USD 13 500,00.

¹⁶¹ Section 26 de la Loi sur les tribunaux du travail.

¹⁶² Les exemples incluent l'Autriche, le Royaume-Uni et l'Irlande du Nord, et l'Espagne.

¹⁶³ Les exemples incluent la Pologne (recours de la plainte).

¹⁶⁴ Ou instance supérieure immédiate compétente pour instruire le recours.

¹⁶⁵ Les exemples incluent le Royaume-Uni et l'Irlande du Nord, la Norvège (contre les décisions des tribunaux de district ordinaires dans les conflits de travail individuels), et l'Allemagne (Tribunaux du travail régional).

¹⁶⁶ Les exemples incluent l'Espagne (Sala de Social de los Tribunales de Justicia), la France (Chambre sociale de la Cour d'appel), le Portugal (Câmara Social dos Tribunais de Relação), et la Slovénie.

¹⁶⁷ Les affaires de Malte et de l'Irlande.

► Figure 4: Aperçu des principales étapes de la présentation des recours contre les décisions finales de première instance

Aperçu des principales étapes de la présentation des recours et des appels contre les décisions finales de première instance.

Présentation des recours et des réponses : L'avis de recours et ses motifs peuvent être présentés devant le tribunal qui a rendu la décision contestée ou directement au greffier de l'instance supérieure où le recours sera instruit. Dans les deux cas, la partie adverse est convoquée pour présenter une réponse au recours ou/et un recours conjoint.

Répartition du recours en instance supérieure : Les procédures de recours sont envoyées à un panel ou à une chambre de la cour d'appel/du tribunal supérieur respectif, dans lequel il sera assigné à un juge rapporteur, qui fera un rapport sur l'affaire à examiner par le panel.

- **3. Réexamen de l'affaire :** Les parties peuvent avoir la possibilité de présenter leurs arguments sous forme écrite avant le procès. Les nouvelles preuves ou les preuves rejetées par l'instance précédente peuvent être admises ou non, en fonction de leur pertinence. Les parties peuvent être convoquées à une audience, au cours de laquelle l'affaire sera examinée.
- **4. Audience et jugement :** L'audience commence par une brève présentation de l'état de l'affaire par le rapporteur du juge. La Cour examine le jugement de première instance dans les limites des motifs spécifiés dans le recours. Au cours de l'audience, les parties peuvent être entendues, et de nouvelles preuves peuvent être examinées. La Cour décide du fond du recours en panel et la décision est rendue à la majorité. Les décisions peuvent comprendre : i) la réforme de la décision précédente ; ii) l'annulation de la décision et son remplacement par une nouvelle ; iii) l'annulation de la décision et la détermination d'un nouveau procès en première instance.

expressément ou tacitement et ceux qui leur sont subordonnés, sauf pour les affaires visant à obtenir l'annulation d'une décision antérieure ou si l'objet est indivisible¹⁶⁸ Les parties ne peuvent présenter de nouvelles preuves que dans des cas très spécifiques.

En Italie, les recours ne peuvent être jugés que dans les limites des points abordés et les nouveaux moyens de preuve ne sont admissibles que si les trois juges de la chambre, même d'office, les jugent indispensables pour trancher la cause et fixent une audience au cours de laquelle les nouvelles preuves seront examinées.¹⁶⁹

En Irlande, les recours ne sont admis que si l'on discute d'un point de droit.¹⁷⁰

Phase de la Cour suprême

Dans de nombreux pays¹⁷¹, une Cour suprême ou supérieure est la plus haute instance du système judiciaire pour entendre les recours dans les affaires liées au travail, y compris de nombreuses affaires concernant des questions constitutionnelles. La plupart du temps, les affaires de travail ne vont pas aussi loin en raison des limites imposées à la discussion des preuves et des faits.

D'autre part, dans la plupart des pays dans lesquels une Cour constitutionnelle a été établie, les recours en cassation ou les recours contre les décisions rendues dans les affaires de travail ne relèvent pas de la compétence de cette Cour¹⁷², qui a pour seul but d'évaluer si les lois, ordonnances et décrets violent les articles des Constitutions. Elles

¹⁶⁸ Articles 544 et 545 du Code de procédure civile.

¹⁶⁹ Article 437 du Code de procédure civile.

¹⁷⁰ Articles 72-73 Règles du tribunal du travail et ordonnance 84C des Règles des cours supérieures

¹⁷¹ Les exemples incluent l'Italie, l'Allemagne, la France, l'Espagne, l'Autriche, l'Estonie, la Roumanie, la Suisse, la Serbie, la République de Moldavie, le Royaume-Uni et la Russie.

¹⁷² Les exceptions comprennent le Portugal (Organisation, fonctionnement et procédure de la Cour constitutionnelle - Loi 28/82 du 15 novembre 1982 - Articles 70 à 85) et le Royaume-Uni.

peuvent également être compétentes pour les questions concernant les membres des Chambres des représentants et pour toute autre affaire concernant les autorités gouvernementales.¹⁷³

Cependant, les Cours constitutionnelles en Europe, lorsqu'elles instruisent des affaires de travail, peuvent jouer un rôle important dans l'interprétation des droits du travail en termes constitutionnels, notamment en ce qui concerne les demandes directes adressées par les individus à ces Cours.

En Italie, la Cour de cassation (l'équivalent d'une Cour suprême de justice - *Corte Suprema di Cassazione*) est également responsable de la résolution des conflits impliquant des questions constitutionnelles.¹⁷⁴ Même cas de figure en France, où la *Cour de Cassation* dispose d'une chambre spécialisée en matière sociale qui instruit les recours en matière de travail.¹⁷⁵

Les possibilités de présenter des recours devant les Cours suprêmes sont également plus rares et des exigences plus strictes doivent être satisfaites. Dans la plupart des cas, seules les questions de droit peuvent être réexaminées à ce stade.

En Allemagne, l'autorisation de présenter un recours doit être accordée si une question juridique pertinente pour la décision de l'affaire revêt une importance juridique fondamentale ou si le jugement s'écarte d'un jugement rendu par la Cour fédérale de justice, le Sénat mixte de la Cour fédérale suprême ou le Tribunal fédéral du travail. Si le Tribunal fédéral du travail (Bundesarbeitsgericht) n'a pas encore rendu de jugement sur une question juridique spécifique, l'autorisation de présenter un recours doit être accordée lorsque le

jugement du Tribunal du travail régional s'écarte d'une décision d'un autre Sénat de ce Tribunal du travail régional ou d'une décision d'un autre Tribunal du travail régional.

Les procédures devant la Cour suprême, les Cours supérieures ou les Cours de cassation sont remarquablement similaires, notamment en ce qui concerne la désignation d'un juge-rapporteur, la possibilité de tenir une audience et le jugement en panel. Certaines formalités diffèrent toutefois d'un pays à l'autre.

En Slovénie¹⁷⁶ et en Croatie¹⁷⁷, le recours est décidé par le tribunal sans audition des parties. En Ukraine, le juge-rapporteur détient le pouvoir de décider d'assigner une audience principale pour le procès ou de rejeter le recours pour absence de motifs valables sans consulter le reste du panel.¹⁷⁸

En Moldavie, à la demande de la partie qui a présenté le recours, la Cour suprême peut ordonner la suspension de l'exécution de la décision jointe au recours si la partie intéressée a déposé une caution.¹⁷⁹

En France, les procès ont lieu et le juge de première instance le plus ancien s'adresse à la cour lors du vote et est suivi dans l'ordre décroissant d'ancienneté par chaque juge de première instance. En Finlande, c'est le contraire, le vote se fait dans l'ordre inverse de l'ancienneté, le membre le moins ancien exprimant son opinion en premier et le membre le plus ancien en dernier.

En Espagne¹⁸⁰, en raison de l'importance des questions généralement portées devant la Cour suprême, les procureurs publics participent également à l'affaire, en fournissant des avis juridiques. (Figure 5)

¹⁷³ Les exemples incluent le Bélarus, la Belgique, la Bulgarie, la Croatie, l'Estonie, Malte, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne et la Slovénie.

¹⁷⁴ Article 111 de la Constitution italienne.

¹⁷⁵ Voir Cour de Cassation https://www.courdecassation.fr/institution_1/presentation_2845/competences_chambres_33511.html

¹⁷⁶ Articles 367-391 du Code de procédure civile.

¹⁷⁷ Articles 236- 243d du Code de procédure civile.

¹⁷⁸ Articles 323–353 du Code de procédure civile.

¹⁷⁹ Articles 431 et suivants du Code de procédure civile.

¹⁸⁰ Articles 473-476 de la Loi sur les poursuites civiles.

▶ Figure 5: Aperçu des principales étapes de la présentation des recours contre les décisions finales de première instance

Aperçu des principales étapes de la présentation des recours contre les décisions finales de première instance

Présentation des recours et des réponses : L'avis de recours et ses motifs peuvent être présentés devant le tribunal qui a rendu la décision contestée ou directement au greffier de la Cour suprême où le recours sera instruit. Dans les deux cas, la partie adverse est convoquée pour présenter une réponse au recours. Les recours accessoires ou conjoints sont rarement autorisés.

Répartition du recours en instance supérieure : Les procédures de recours sont envoyées à un panel ou à une chambre de la Cour suprême respective, dans laquelle elles seront assignées à un juge rapporteur, qui fera un rapport sur le cas à examiner par le panel.

Examen des motifs du recours : Les parties peuvent avoir la possibilité de présenter leurs arguments sous forme écrite avant le procès. Les nouvelles preuves ou les preuves rejetées par l'instance précédente sont généralement rejetées, sauf lorsqu'elles viennent à l'appui des allégations liées à la violation d'un point spécifique des allégations du recours. Les parties peuvent être convoquées à une audience, au cours de laquelle l'affaire sera examinée. Un juge-rapporteur est tenu de préparer un rapport et un mémorandum ainsi qu'un ou plusieurs projets d'arrêts. Un banc, composé de 3 juges ou plus et du procureur général, analysera l'affaire. Les parties peuvent être citées à comparaître à l'audience du procès.

Jugement: La décision peut i) adopter une résolution pour rejeter le recours et laisser la décision inchangée; ii) adopter une résolution sur l'annulation totale ou partielle de la décision et renvoyer l'affaire pour une nouvelle procédure en première instance ou en appel; iii) adopter une résolution pour abolir la décision et maintenir en vigueur un tribunal judiciaire de première instance qui était en place auparavant; iv) abolir les décisions judiciaires et clore la procédure dans l'affaire ou laisser la demande sans examen; v) renverser et adopter une nouvelle décision ou modifier la décision.

Phase d'exécution

Les décisions finales peuvent être exécutées immédiatement selon des dispositions statutaires expresses. Les exemples incluent l'Italie¹⁸¹, la France¹⁸², l'Espagne (uniquement sur les questions qui n'ont pas fait l'objet d'un recours)¹⁸³, et l'Autriche¹⁸⁴. En Pologne¹⁸⁵, l'exécution temporaire est autorisée, sauf lorsque, même avec un dépôt de garantie ou des actifs en garantie, des dommages irréparables peuvent résulter de l'exécution du jugement.

En Espagne, les jugements en matière de sécurité sociale¹⁸⁶ ou les jugements en matière de licenciement¹⁸⁷ permettent également l'exécution temporaire.

Dans la plupart des pays examinés, les procédures d'exécution sont soit régies par une législation spécifique¹⁸⁸, soit par les procédures civiles générales.¹⁸⁹

¹⁸¹ Article 283 du Code de procédure civile.

¹⁸² Articles 489 et 514 du Code de procédure civile.

¹⁸³ Article 242 de la Loi sur la procédure du travail et 524 de la Loi sur les poursuites civiles.

 $^{184\ \} Loi\ d'application, Journal\ officiel\ fédéral\ n°\ 53/1991, modifiée\ par\ le\ Journal\ officiel\ fédéral\ I\ n°\ 33/2013.$

¹⁸⁵ Articles 341 à 344 du Code de procédure civile.

¹⁸⁶ Articles 294-206 de la Loi sur la juridiction sociale.

¹⁸⁷ Articles 278 à 296 de la Loi sur la juridiction sociale.

¹⁸⁸ Les exemples incluent le Portugal, la Suède, l'Autriche, l'Estonie, la Belgique.

¹⁸⁹ Les exemples incluent l'Italie, l'Allemagne, la France et la Pologne.

Dans tous les pays examinés, la législation prévoit la possibilité de saisir les biens en cas d'exécution forcée concernant les réclamations monétaires. Dans les pays où les tribunaux du travail détiennent des compétences sur les réclamations collectives ou liées aux conventions collectives, cette autorisation n'a pas été observée dès lors qu'il n'existe pas de dispositions relatives à l'exécution en raison de la nature des décisions.

Quel que soit le type de loi procédurale régissant l'exécution, les procédures sont similaires, mais peuvent varier en ce qui concerne le tribunal ou la personne chargée de mener la procédure d'exécution. Dans la plupart des pays, le tribunal qui a rendu la décision en première instance est compétent pour procéder à son exécution.¹⁹⁰

En Irlande, la demande doit être adressée à un juge du tribunal de district dans lequel l'employeur concerné réside habituellement ou exerce une profession, une activité ou une occupation.¹⁹¹

En Israël, l'exécution des décisions des tribunaux du travail est assurée par un greffier. Le créancier a le droit de demander différents types d'exécution, comme la saisie des biens, s'il a des raisons valables de soupçonner que le débiteur ne se conformera pas à la décision. ¹⁹²

L'exécution peut être engagée sur demande de la partie intéressée¹⁹³. Le tribunal compétent, sur demande et avec la présentation de la preuve de la dernière décision en vigueur, ainsi que de l'indication des moyens de promouvoir l'exécution contre le débiteur (comme l'indication des actifs, des propriétés, des adresses, etc.), émettra un ordre d'exécution (souvent appelé titre exécutoire). De plus, en général, les procédures d'exécution sont menées par des huissiers.

En France, la phase d'exécution commence après avoir épuisé toutes les voies de recours, sauf

pour les affaires de procédure sommaire dans lesquelles l'exécution temporaire de la dernière décision est possible. 194

Au Portugal, lorsque le montant dû n'est pas liquide, l'exécuteur doit spécifier les montants à inclure dans la demande exécutive avec une demande nette, y compris les pénalités et les sanctions appliquées.¹⁹⁵

Les débiteurs peuvent présenter des mesures pour contester l'exécution, mais la plupart d'entre elles ne sont acceptées que si des conditions spécifiques sont remplies. En Italie, la décision sur l'opposition pendant la phase exécutoire en première instance ne peut faire l'objet que d'un recours en cassation¹⁹⁶

Si aucune opposition n'est présentée et que le débiteur ne se conforme pas volontairement à l'obligation, des mesures d'exécution peuvent être prises, telles que la saisie des biens et la restriction des droits. En Belgique, le débiteur peut déposer une déclaration d'opposition à l'ordre de paiement, contestant ainsi sa validité juridique. Il n'y a pas de délai légal pour cela, mais l'opposition n'a pas d'effet suspensif. Les motifs d'opposition peuvent inclure des vices de procédure et une demande de délai de grâce.¹⁹⁷

Au Royaume-Uni, l'exécution des décisions rendues par le Tribunal du travail devrait être initiée par le travailleur en contact direct avec l'employeur, qui devrait payer volontairement. En effet, les tribunaux n'ont pas le pouvoir ou la responsabilité de faire appliquer leurs propres jugements. Le créancier peut exécuter la décision de deux manières différentes : i) par le biais du Programme accéléré des fonctionnaires de la Haute Cour (High Court Enforcement Officers Fast Track Scheme) ou des huissiers des tribunaux de campagne, par lequel le débiteur remplit un formulaire et paie une petite taxe¹⁹⁸ pour autoriser

¹⁹⁰ Les exceptions sont l'Allemagne et la Croatie.

¹⁹¹ Section 22 de la Loi de 1981.

¹⁹² Pour en savoir plus https://www.gov.il/en/departments/guides/execution_entitled_guide

¹⁹³ Aucune information concernant l'exécution d'office n'a été trouvée.

¹⁹⁴ Articles 489 et 514 et suivants du Code de procédure civile.

¹⁹⁵ Articles 90-91 du Code des procédures du travail.

¹⁹⁶ Article 111 de la Constitution italienne.

¹⁹⁷ Cinquième partie du Code judiciaire (articles 1499 et suivants).

¹⁹⁸ Qui peut être imputée au débiteur lorsque l'exécution est effectuée.

le gouvernement à mettre en place des mesures administratives pour exécuter la décision; ii) en allant au tribunal par le biais d'un agent d'exécution du tribunal de comté (County Court Enforcement Agent - CCEA) pour saisir les biens et l'argent du débiteur ou de tiers qui peuvent avoir des dettes envers le débiteur.¹⁹⁹

En Espagne, dans le cas où le débiteur ne présente pas d'actifs suffisants pour couvrir le montant impliqué, le tribunal peut ordonner que des informations soient extraites du registre public pour cartographier et trouver les actifs possibles pour garantir le paiement.²⁰⁰

En France, un délai de grâce ne peut également être accordé que par une décision destinée à différer l'exécution (d'un jugement) et le délai accordé doit être motivé. Le délai de grâce n'empêche toutefois pas l'application de mesures de protection.²⁰¹

En ce qui concerne les biens qui peuvent être saisis, la plupart des pays ont des dispositions expresses à cet égard, autorisant la saisie de biens mobiliers et immobiliers pour permettre le paiement de réclamations monétaires.

En Autriche, les revenus du travail, les prestations de pension et les rémunérations légales, qui servent à compenser le chômage temporaire ou la réduction de la capacité de gain, peuvent également être saisis de manière limitée, ce qui permet de respecter les obligations alimentaires du débiteur.²⁰² Aux Pays-Bas, le créancier peut choisir les biens sur lesquels portera la saisie. (Figure 6)

Possibilité de conciliation et de médiation pendant la procédure judiciaire

Dans tous les pays examinés, les tribunaux peuvent renvoyer des affaires à la conciliation et

à la médiation à tout moment. La ratification de la Cour est obligatoire en cas d'accords conclus pendant la procédure en cours dans tous les pays.

Si la conciliation ou la médiation réussit pendant la phase d'exécution, les accords ne peuvent pas comporter de renonciation aux réclamations accordées par la décision finale, sauf si l'exécution est temporaire et que l'affaire est en attente d'un procès de recours. (Graphique 14)

Phases procédurales

En fonction des niveaux judiciaires établis dans un pays et des possibilités de révision des décisions finales prévues par le droit procédural, le nombre de phases procédurales peut varier radicalement d'un pays à l'autre. La plupart des pays examinés ont normalement 4 phases procédurales : i) première instance ; ii) deuxième instance (appel) ; iii) troisième instance (Cour suprême) ; et iv) phase d'exécution.

Toutefois, en raison de la limitation de la présentation des appels dans certains pays ou de l'existence de Cours constitutionnelles qui offrent la possibilité de discuter directement de la constitutionnalité des décisions, cela peut varier.

Dans la plupart des pays examinés, il est possible de présenter des requêtes de clarification, des recours contre des décisions interlocutoires et finales, et des recours en cassation, en révision ou en examen auprès de la Cour suprême respective.

En Suisse, il est possible de présenter un recours en appel, une objection contre une décision interlocutoire, un recours en révision contre des décisions finales, des décisions provisoires et des décisions sur des mesures provisoires de première instance qui ne sont pas susceptibles de recours, un recours en cassation et un recours en explication ou en rectification.²⁰³ (Graphique 15)

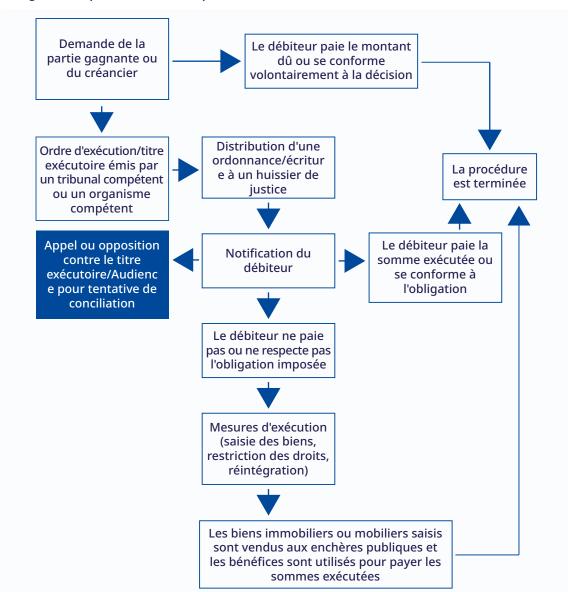
¹⁹⁹ Voir plus de détails à l'adresse suivante : https://www.gov.uk/employment-tribunals

²⁰⁰ Article 240 de la Loi sur les procédures de travail.

²⁰¹ Articles 510-513 du Code de procédure civile

²⁰² Loi sur l'application de la loi, sections 40-44.

²⁰³ Articles 319, 328 et 334 du Code de procédure civile.

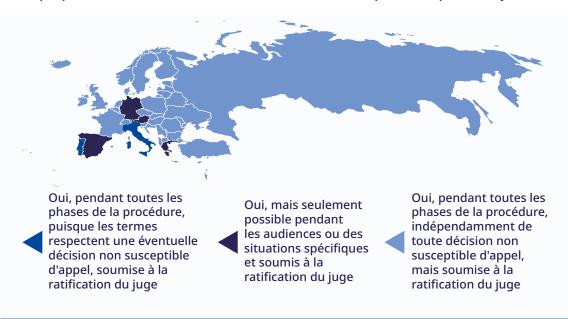


▶ Figure 6: Étapes communes des procédures d'exécution des décisions

Au Bélarus, outre les plaintes privées (sur les décisions interlocutoires) et les recours contre les décisions finales (protestations privées), le droit procédural prévoit également une plainte

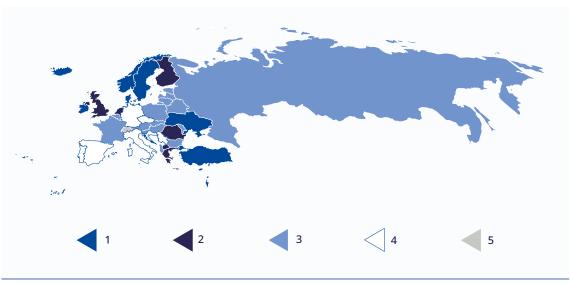
de supervision, visant à réviser les décisions de justice entrées en vigueur, à l'exception des décisions du Plénum de la Cour suprême²⁰⁴. (**Graphique 16**)

▶ Graphique 14: Conciliation et médiation des affaires de travail pendant la procédure judiciaire



► Graphique 15: Nombre de phases procédurales





▶ Graphique 16: Recours possibles à présenter dans une procédure de travail.

Au Portugal, les recours peuvent être ordinaires ou extraordinaires, les ordinaires visant à attaquer le fond et le point de droit et les extraordinaires à uniformiser la jurisprudence et le contrôle. ²⁰⁵ En Serbie ²⁰⁶, en Croatie ²⁰⁷ et en République tchèque ²⁰⁸, il existe également des dispositions spécifiques permettant de présenter une demande de nouveau procès.

Durée moyenne des procédures

Il existe peu d'informations officielles ou de statistiques sur la durée moyenne des procédures dans les tribunaux européens traitant des affaires de travail.

Des informations officielles ont été obtenues auprès du Conseil de l'Europe²⁰⁹, de l'Institut national de la statistique en Italie²¹⁰, du pouvoir judiciaire en Espagne²¹¹, de l'autorité judiciaire en Israël²¹², et du tribunal du travail en Suède.²¹³

²⁰⁵ Article 214 et 215 du Code de procédure civile.

²⁰⁶ Article 422 du Code de procédure civile.

²⁰⁷ Article 421 du Code de procédure civile.

²⁰⁸ Section 228 du Code de procédure civile.

²⁰⁹ The 2019 Eu Justice Scoreboard (Le tableau de bord 2019 de l'UE sur la justice), CEPEJ, Commission européenne https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/justice_scoreboard_2019_en.pdf

^{210 (}Institut national des statistique)s, disponible à l'adresse suivante : https://www.istat.it/it/giustizia-e-sicurezza?-dati

²¹¹ Poder Judicial (Pouvoir judiciaire). Disponible à l'adresse suivante : http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estadistica-por-temas/Actividad-de-los-organos-judiciales/Estimacion-de-los-tiempos-medios-de-los-asuntos-terminados/

²¹² Judicial Authority of Israel (Autorité judiciaire d'Israel). Disponible à l'adresse suivante : https://www.gov.il/en/departments/the_judicial_authority/govil-landing-page/

²¹³ Labour Court (Tribunal du travail). Disponible à l'adresse suivante : http://www.arbetsdomstolen.se/pages/pages/page-asp?lngID=7&lngLangID=1

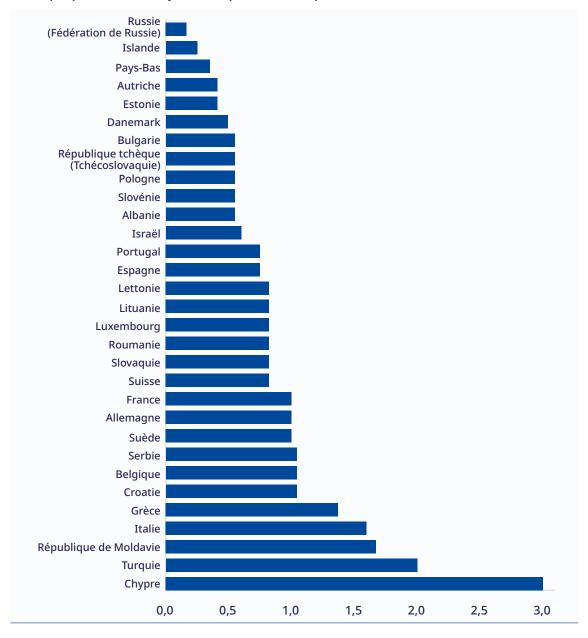
Dans la plupart des pays examinés, chaque phase de la procédure a une durée moyenne comprise entre 6 mois et 1 an, ce qui signifie que la plupart des pays concluent leurs affaires de travail dans un délai de 3 à 5 ans, à condition qu'il y ait eu des recours à toutes les instances disponibles. Aucune information officielle n'a été trouvée en ce qui concerne le Bélarus, la Finlande, la Hongrie, l'Irlande, le Liechtenstein, Malte, la Macédoine du Nord, la Norvège, l'Ukraine et le Royaume-Uni.

Les informations ci-dessous fournissent la durée moyenne des procédures en première instance,

sachant que la durée des phases peut varier au sein d'un même pays en raison des différentes procédures appliquées. La durée moyenne des procédures est très influencée par les possibilités de présenter différents recours. Comme vu précédemment, les recours ne se limitent pas à attaquer le fond, les faits et les preuves des décisions de première instance. (Graphique 17)

Dans la plupart des pays examinés, chaque phase de la procédure a une durée moyenne comprise entre 6 mois et 1 an, ce qui signifie que la plupart des pays concluent leurs affaires de travail





dans un délai de 3 à 5 ans, à condition qu'il y ait eu des recours à toutes les instances disponibles. Aucune information officielle n'a été trouvée en

ce qui concerne le Bélarus, la Finlande, la Hongrie, l'Irlande, le Liechtenstein, Malte, la Macédoine du Nord, la Norvège, l'Ukraine et le Royaume-Uni.

Fonctionnement et pratique

Répartition moyenne des tribunaux

Il n'est pas très simple de trouver des statistiques sur la répartition des tribunaux chargés d'instruire les affaires de travail au sein des pays examinés. Ces informations ne semblent pas être disponibles ou mises à jour sur les sites officiels de plusieurs pays. De plus, dans de nombreux pays, les affaires de travail sont instruites par des tribunaux ordinaires ou par des branches au sein de ces tribunaux, ce qui rend la cartographie de ces informations beaucoup plus complexe.

En Suède, il n'existe qu'un seul tribunal du travail, situé à Stockholm. Même cas pour le Danemark, l'Irlande, la Finlande, Malte, l'Islande et la Norvège.

Il existe actuellement quatre tribunaux industriels à Chypre. En Slovénie, il existe quatre tribunaux du travail et des affaires sociales de première instance et une cour d'appel pour les affaires du travail et des guestions sociales.

En Allemagne, il y a un total de 111 tribunaux du travail. Certains d'entre eux organisent des séances de tribunal dans les zones rurales afin d'alléger les déplacements des citoyens²¹⁴.

En Hongrie, il y avait 20 tribunaux administratifs et du travail situés au siège des tribunaux régionaux. Cependant, avec les réformes récemment adoptées dans le droit procédural, ces tribunaux et leurs juges ont été absorbés par les tribunaux ordinaires (tribunaux régionaux).²¹⁵

En Croatie, bien que la plupart des affaires de travail soient instruites par des tribunaux ordinaires, il existe actuellement un tribunal du travail municipal spécialisé à Zagreb.²¹⁶

En Italie, les tribunaux du travail fonctionnent comme une branche spéciale des tribunaux ordinaires et il n'existe pas de séparation de ces informations permettant de les identifier. Selon le ministère français du Travail, il existe 210 Conseils de prud'hommes dans le pays.²¹⁷ En Espagne, il existe actuellement 176 tribunaux du travail (Salas del Social), selon le dernier rapport sur les statistiques du pouvoir judiciaire. ²¹⁸

Au Royaume-Uni, 34 tribunaux du travail sont répartis en Angleterre, au Pays de Galles et en Écosse²¹⁹. En Irlande du Nord, un seul tribunal du travail est disponible, et il est situé à Belfast.²²⁰

Juges professionnels pour 100 000 personnes

Des difficultés similaires sont rencontrées en ce qui concerne les statistiques sur la disponibilité des juges pour introduire les affaires de travail. La plupart des tribunaux du travail en Europe ne fournissent pas d'informations sur le nombre de juges disponibles pour 100 000 habitants

²¹⁴ Tribunaux fédéraux du travail. Disponible à l'adresse suivante : https://www.bundesarbeitsgericht.de/englisch/englische_version.pdf

²¹⁵ Loi CLXI de 2011, section 21.

²¹⁶ Article 34 de la Loi sur la procédure civile.

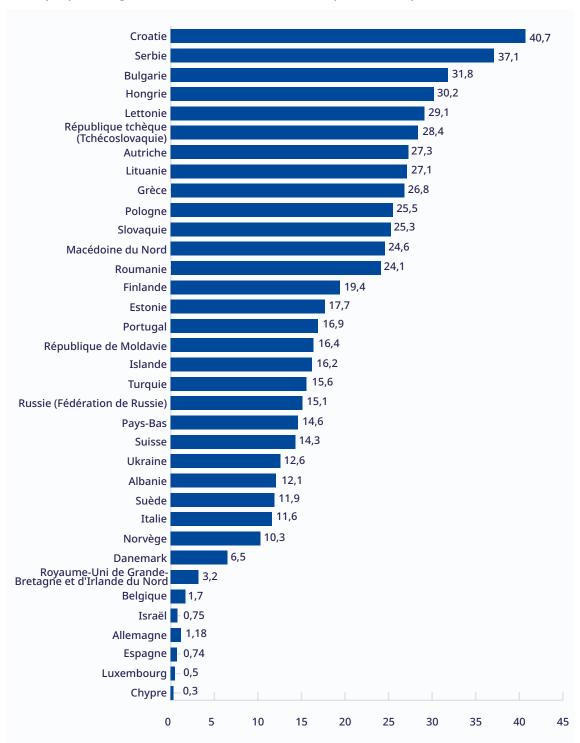
²¹⁷ Voir https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/dossier-prud-hommes-le-conseil-des-prud-hommes

²¹⁸ Consejo General del Poder Judicial, Situación de la demarcación y la planta judicial (Conseil Général du Pouvoir Judiciaire, Situation de la démarcation et de la planification judiciaire). Janvier 2020. p.16. Voir https://www.poder-judicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estadistica-por-temas/Estructura-judicial-y-recursos-humanos--en-la-administracion-de-justicia/Planta-judicial-y-plantillas-organicas/Planta-judicial/

²¹⁹ Voir https://www.gov.uk/guidance/employment-tribunal-offices-and-venues

²²⁰ Voir https://www.employmenttribunalsni.co.uk/

▶ Graphique 18: Juges instruisant des affaires de travail pour 100 000 personnes



^{*} Les informations sur la population, lorsque cela était nécessaire, ont été extraites de la base de données d'ILOSTAT, disponible à l'adresse suivante : https://ilostat.ilo.org/topics/population-and-labour-force/.



uniquement pour les affaires de travail. De plus, de nombreux tribunaux du travail font appel à des juges non professionnels ou à des conseillers du travail qui font partie de panels pour juger les affaires de travail et le nombre de juges professionnels disponibles peut ne pas refléter cette réalité.

Il est important de souligner que dans les pays où les tribunaux du travail sont des branches spécialisées des tribunaux ordinaires, il n'est pas possible de désagréger ces informations.

Cependant, des statistiques ont été trouvées pour presque tous les pays en ce qui concerne les juges professionnels en général, grâce à une étude récente menée par le Conseil de l'Europe²²¹, qui inclut les juges professionnels qui instruisent les affaires de travail.

Dans les pays nordiques, où les affaires individuelles sont également instruites par des tribunaux ordinaires, les informations fournies concernent les tribunaux ordinaires. Les tribunaux du travail ont une composition très spécifique comprenant des représentants des employeurs et des travailleurs et aucune statistique n'a été trouvée en ce qui concerne la distribution et la disponibilité de ces juges pour 100 000 personnes. En Suède, le tribunal du travail compte 25 membres. Même situation au Danemark, où le tribunal du travail compte 49 membres. Le tribunal du travail islandais est composé de 5 membres. En Finlande, 14 membres comprenant des juges professionnels et non professionnels composent le tribunal. En Norvège, le tribunal du travail est formé de sept juges, soit deux des juges professionnels permanents du tribunal, un juge convoqué parmi les suppléants des juges professionnels, et quatre juges désignés par les partenaires sociaux.

Les informations sur les juges pour 100 000 personnes dans les tribunaux du travail en Irlande, à Malte, en Slovénie et en France n'ont pas été trouvées. Aucune statistique concernant un quelconque type de juge n'a été trouvée pour le Liechtenstein et le Bélarus.

Des statistiques officielles sur les juges professionnels du travail ont été trouvées sur les tribunaux du travail en Allemagne²²², en Espagne²²³, et en Belgique.²²⁴

Le graphique ci-dessous montre le nombre moyen de juges professionnels qui seraient éventuellement disponibles pour instruire des affaires de travail individuelles, compte tenu des situations spécifiques décrites ci-dessus. (Graphique 18)

²²¹ European Judicial Systems, efficiency and quality of justice (Systèmes judiciaires européens, efficacité et qualité de la justice). CEPEJ STUDIES cycle 2018-2020, Conseil de l'Europe. Disponible à l'adresse suivante : https://www.coe.int/en/web/cepej/cepej-work/evaluation-of-judicial-systems

²²² Office statistique fédéral 2014 « Gerichte und Personal », dernière mise à jour en 2014.

²²³ Poder Judicial (Pouvoir judiciaire). Disponible à l'adresse suivante : http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estadistica-por-temas/Estructura-judicial-y-recursos-humanos--en-la-administracion-de-justicia/Numero-y-caracteristicas-de-jueces-y-magistrados-de-carrera/

²²⁴ Justice en chiffres, 2013-2017. Disponible à l'adresse suivante : https://justice.belgium.be/fr/statistiques/justice_en_chiffres

Références

Sources de législation

Albanie

- Constitution de la République d'Albanie approuvée le 21 octobre 1998
- Code de procédure civile, Loi No. 8116/1996, modifiée par la Loi No. 160/2013
- Code du travail, Loi No. 1961/1995, modifiée par la Loi n° 135/2015
- ▶ Loi sur le statut des juges et des procureurs de la République d'Albanie, Loi No. 96/2016, datée du 06.10.2016, modifiée par la Loi No. 48/2019
- ► Loi sur l'organisation du pouvoir judiciaire, Loi No. 9877/2008

Autriche

- Constitution de l'Autriche (loi constitutionnelle fédérale), Journal officiel fédéral No. 1/1930, modifié par le Journal officiel fédéral I No. 102/2014
- Loi sur la Cour constitutionnelle, Journal officiel fédéral No. 85/1953, telle que modifiée par: Journal officiel fédéral I No. 104/2019
- Loi sur les tribunaux du travail et de la protection sociale (loi sur les tribunaux du travail et de la protection sociale), BGBI No. 104/1995
- Code de procédure civile, Journal officiel fédéral I No. 7/2006
- Loi d'application, Journal officiel fédéral No. 53/1991, modifiée par le Journal officiel fédéral I No. 33/2013
- ► Loi fédérale sur la Cour suprême, BGBl. No. 328/1968

Bélarus

- Constitution de la République du Bélarus de 1994 (telle que modifiée par les référendums républicains du 24 novembre 1996 et du 17 octobre 2004)
- Code de procédure civile, Loi No. 238-3/1999
- Code du travail, loi No. 296-3/1999
- ► Loi sur le système judiciaire et le statut des juges, Loi No. 139-Z/2006

Belgique

- Constitution de la Belgique (Texte original du 17 février 1994, modifié en dernier lieu par la révision du 22 avril 2019)
- Code judiciaire de la Belgique (1967-10-10/04)
- Code civil, Loi du 26 juillet 1991, modifiée en dernier lieu le 07 août 2020
- Code du travail, du 28 avril 2017

Bulgarie

- Constitution de la République de Bulgarie, Prom. SG 56/13 juillet 1991, telle que modifiée en dernier lieu par l'arrêt de la Cour constitutionnelle n° 7/2006, SG 12/6 février 2007
- Code du travail, S.G. No. 26/1.4.1986, modifié en dernier lieu en 2016
- Code de procédure civile, Loi No. 57/2008
- Loi sur le système judiciaire, Journal officiel No. 64/7.08.2007, modifiée et complétée en dernier lieu SG No. 50/ 3.07.2012

Chypre (République de)

- Constitution de la République de Chypre 1960, telle que modifiée jusqu'en 2013
- Règles de procédure civile
- ► Loi chypriote sur la cessation d'emploi. 1967. Dernière modification : Loi No. 89(I) de 2016
- Loi sur l'aide juridique de 2002 (No. 165(I)/2002)
- Directive sur l'égalité raciale, Directive 2000/43/CE

Tchécoslovaquie (République tchèque)

- Constitution de la République tchèque, No. 1/1993 Coll. adoptée le 16 décembre 1992, modifiée en dernier lieu par la Loi constitutionnelle N° 98/2013
- Code de procédure civile, Loi No. 99/1963
- Code du travail, Loi No. 262/2006
- Loi sur la rémunération des juges et autres fonctionnaires judiciaires, Loi No. 441/2003 Coll. du 3 décembre 2003

Croatie

- Constitution de la République de Croatie, Journal officiel No. 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10 et 5/14
- Loi sur les tribunaux, Journal officiel
 No. 28/2013, 33/2015, 82/2015, 82/2016, 67/2018 et 126/2019
- ▶ Loi sur la procédure civile, Journal officiel No. 53/1991, modifiée en dernier lieu par la Loi No. 70/2019
- Loi sur l'exécution, Journal officiel No. 112/2012, 25/2013, 93/2014, 55/2016, 73/2017, and 131/2020
- Loi sur le Conseil judiciaire d'État, Journal officiel No. 58/1993, 49/1999, 31/2000, 107/2000, 129/2000 et 59/2005
- Code du travail du 18 juillet 2014 (Texte No. 1872)

Danemark

- Constitution du Danemark (La loi constitutionnelle du Danemark, modifiée en dernier lieu le 5 juin 1963)
- Loi sur l'administration de la justice, No. 1069 du 6 novembre 2008
- Loi sur le tribunal du travail, No. 1003 de 2017 de la Loi (n° 106 de 2008) sur le tribunal du travail et l'arbitrage industriel
- Code de procédure civile, tel que modifié par la loi No. 1261 du 23 octobre 2007

Estonie

- ➤ Constitution de l'Estonie de 1992 modifiée en dernier lieu le 12 août 2015
- Loi sur les tribunaux, modifiée en dernier lieu par RT I, du 17 mars 2021
- Loi sur le Code de procédure civile, 2005, modifiée en dernier lieu le 29 octobre 2013

Allemagne

- ► Loi fondamentale de la République d'Allemagne, du 23 mai 1949, modifiée en dernier lieu le 28 mars 2019
- Loi sur les tribunaux du travail d'Allemagne (*Bundesgesetzblatt*, Partie I, 1990-06-29)
- ► Loi sur la constitution des tribunaux d'Allemagne (*Gerichtsverfassungsgesetz* GVG), modifiée en dernier lieu le 10 juillet 2020
- ► Loi judiciaire allemande (Deutsches Richtergesetz DRiG), modifiée en dernier lieu le 22 novembre 2019
- Code de procédure civile (Bundesgesetzblatt), modifié en dernier lieu le 10 octobre 2013

Grèce

 Constitution de la République de Grèce, du 6 avril 2001

- Code de procédure civile de la Grèce, tel que modifié par la Loi No. 4335/2015
- Loi sur l'École nationale de la magistrature, Loi 3910/2011

France

- Constitution de la France, 2009
- Code du travail, modifié en dernier lieu en 2021
- Code de procédure civile, modifié en dernier lieu en 2019

Finlande

- Constitution de la Finlande de 1999
- ▶ Loi sur le tribunal du travail, telle que modifiée par la Loi No. 102/2012
- ▶ Loi sur la nomination des juges, telle que modifiée par la Loi No. 442/2001
- Code de procédure judiciaire, tel que modifié par la Loi No. 732/2015
- ► Loi sur les tribunaux, telle que modifiée par la Loi No. 673/2016
- ▶ Loi sur l'exécution, telle que modifiée par la Loi No. 987/2007
- Loi sur l'aide juridique No. 257/2002, modifiée en dernier lieu 927/2008

Hongrie

- Loi fondamentale de la Hongrie, 2011
- Code du travail, Loi I de 2012
- ▶ Loi CLXII de 2011 sur le statut juridique et la rémunération des juges (la Loi sur les juges)
- Loi CLXI de 2011 sur l'organisation et l'administration des tribunaux, modifiée en dernier lieu le 31.03.2020.
- Décret gouvernemental 74/2020 (III.31.)

 Code de procédure civile (Loi CXXX/2016, modifiée par la Loi CXIX/2020)

Islande

- Constitution de l'Islande, 1944, modifiée en dernier lieu en 2013
- Loi sur le pouvoir judiciaire, No. 15/1998
- Loi sur les syndicats et les conflits du travail No. 80/1938
- Loi sur la procédure civile, No. 91/1991

Italie

- Constitution de l'Italie, 1948
- ► Code de procédure civile, 2016
- Décret législatif No. 51/1998
- ▶ Loi No. 300/70

Irlande

- Constitution de l'Irlande
- Loi sur les relations professionnelles, 1946 et 2015
- Loi de 2015 sur les relations au travail
- Règlements du tribunal du travail, 2019
- Règlements des cours supérieures, 2019
- Règlements de 2003 relatives aux tribunaux de district (appels auprès des cours de circuit)
- Audience des procédures civiles : S.I. No. 17 de 2014

Israël

- ► Loi fondamentale d'Israël : Le pouvoir judiciaire, 1984
- ▶ Loi sur les tribunaux

- Droit des juges
- Loi sur les tribunaux du travail, 1967
- Règlements du Tribunal du travail Règles de procédure

Lettonie

- Constitution de la Lettonie, modifiée en dernier lieu en 2014
- Loi sur le pouvoir judiciaire, modifiée en dernier lieu en 2018
- Code de procédure civile, modifié en dernier lieu en 2019
- Conseil de justice du 25 juin 2018, décision No. 333

Liechtenstein

- Constitution de la Principauté du Liechtenstein, 2014
- Code de procédure civile, 2019
- ▶ Loi sur la nomination des juges, 2003

Lituanie

- Constitution de la République de Lituanie, 1992
- Loi sur les tribunaux, 1994, No. I-480
- Code de procédure civile, 2002, No. IX-743
- Code du travail, 2016, No. XII-2603

Luxembourg

- Constitution du Luxembourg, 1868, modifiée en dernier lieu en 2009
- Code de procédure civile, 1998, modifié en dernier lieu en 2019

Malte

- Constitution de Malte, 1964
- ▶ Loi sur l'emploi et les relations industrielles (chapitre 452 des Lois de Malte), 2003, modifiée en dernier lieu en 2012.
- Code d'organisation et de procédure civile, 1992

Moldavie (République de)

- Constitution de la République de Moldavie, 1994, modifiée en dernier lieu en 2016.
- Code du travail, 2003, modifié en dernier lieu en 2021
- Code de procédure civile, 2003, modifié en dernier lieu en 2020.
- Code d'exécution, 2003

Monténégro

- Constitution de la République du Monténégro, 2007
- ▶ Droit de la procédure civile, 2015
- Code du travail, 2008, Journal officiel No. 49/08
- Loi sur le Conseil judiciaire et les juges, 2015

Macédoine du Nord

- Constitution de la Macédoine du Nord, 1991
- Loi sur la procédure de litige, 2011
- Loi sur les tribunaux, 2006
- Loi sur les relations de travail, 2005, modifiée en dernier lieu en 2016
- Loi sur l'application et la sécurité, 1997, modifiée en dernier lieu en 2000

Norvège

- Constitution du Royaume de Norvège, 1814, modifiée en dernier lieu en 2020
- Loi sur les conflits du travail, 1915, modifiée en dernier lieu en 2012
- ► Loi sur les conflits, 1958, modifiée en dernier lieu en 2012

Pologne

- Constitution de la République de Pologne, 1997
- Code du travail, 1974, modifié en dernier lieu en 2018
- Code de procédure civile, 1964, modifié en dernier lieu en 2021
- ► Loi sur la résolution des conflits collectifs, SCLDA, 1991

Portugal

- Constitution de la République portugaise, 1976, modifiée en dernier lieu en 2005
- Loi sur l'organisation du pouvoir judiciaire du Portugal, 2013
- Code du travail, 2009, modifié en dernier lieu en 2018
- ► Code de procédure civile, 2013

Roumanie

- Constitution de la République de Roumanie, 1991
- Code du travail, 1972, modifié en dernier lieu en 2003
- ► Code de procédure civile, 2012
- ► Loi No. 303/2004 sur le statut des juges et des procureurs

Russie (Fédération de Russie)

- Constitution de la Fédération de Russie, 1993
- Code du travail, 2011, modifié en dernier lieu en 2017
- Code de procédure civile, 2002, modifié en dernier lieu en 2020
- La loi constitutionnelle fédérale sur les tribunaux de compétence générale, 2011

Serbie

- Constitution de la République de Serbie, 2006
- Code du travail, 2005, modifié en dernier lieu en 2017
- Code de procédure civile, 2011, modifié en dernier lieu en 2014
- Loi sur l'organisation des tribunaux, 2008
- Loi sur les sièges et les territoires des tribunaux et des bureaux des procureurs publics, 2013

Slovaquie

- Constitution de la République de Slovaquie, 1992, modifiée en dernier lieu en 2014
- Code du travail, 2001, modifié en dernier lieu en 2011
- Code de procédure civile pour les conflits, 2016

Slovénie

- Constitution de la République de Slovénie, 1991, modifiée en dernier lieu en 2007
- Code de procédure civile, 1999
- ▶ Loi sur les relations de travail, Journal officiel de la République de Slovénie, No. 21/13

Espagne

- Constitution de l'Espagne, 1978, modifiée en dernier lieu en 2011
- Code du travail et de la sécurité sociale, 1977 et 2015, modifié en dernier lieu en 2021
- ► Loi organique du système judiciaire espagnol, 1985, modifiée en dernier lieu en 2018
- Code de procédure civile, 2000, modifié en dernier lieu en 2021

Suède

- Constitution de la Suède, 2014
- Loi suédoise sur les conflits du travail, 1974
- Code de procédure judiciaire, 1942
- Suisse (Confédération suisse)
- Constitution fédérale de la Suisse, 2000
- Code de procédure civile, 2008

Pays-Bas

- Constitution du Royaume des Pays-Bas, 10983, modifiée en dernier lieu en 2008
- Loi sur l'organisation du pouvoir judiciaire, 2001
- Code de procédure civile, 2021

Turquie

- ➤ Constitution de la République de Turquie, 1982, modifiée en dernier lieu en 2017
- Loi sur les tribunaux du travail, 2003
- Loi sur l'établissement, les devoirs et les pouvoirs des tribunaux de premier degré du pouvoir judiciaire, 2011
- Code de procédure civile, 2011

- Constitution de l'Ukraine, 1996
- Code du travail, 1972, modifié en dernier lieu en 2017
- Code de procédure civile, 2004
- Loi sur le pouvoir judiciaire et le statut des juges, 2010, modifiée en dernier lieu en 2016.
- Loi « sur la garantie du droit à un procès équitable » (Loi n° 192-VIII)

Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord

- Règles de procédure des tribunaux du travail de 2013 (Angleterre, Écosse, Pays de Galles), modifiées en dernier lieu en octobre 2020
- ► Règlements de 2012 sur l'aide juridique en matière civile (procédure)
- Les tribunaux du travail et le Tribunal du travail équitable (conciliation précoce : Exemptions et règles de procédure) Règlements (Irlande du Nord) 2020
- Règlements sur les tribunaux industriels et les tribunaux du travail équitable (Constitution et règles de procédure) (Irlande du Nord) 2020.
- Ordonnance (Irlande du Nord) n° 3 sur la loi sur l'emploi (Irlande du Nord) de 2016 (Commencement n° 3), 2020

Sites web des tribunaux, organes et organismes gouvernementaux

Albanie

Parlement de la République d'Albanie. Disponible à l'adresse suivante : https://www.parlament.al/

Tribunaux de la République d'Albanie. Disponible à l'adresse suivante : http://www.gjykata.gov.al/justice-system/judicial-branch/organization-and-functioning/

Ukraine

Autriche

Le système judiciaire autrichien. Disponible à l'adresse suivante : https://www.justiz.gv.at/

Le système d'information juridique de la République d'Autriche. Disponible à l'adresse suivante :

https://www.ris.bka.gv.at/defaultEn.aspx

Belgique

Tribunal du travail. Disponible à l'adresse suivante : https://www.tribunaux-rechtbanken. be/fr/tribunaux-et-cours/tribunal-du-travail

Ministère de la Justice. Disponible à l'adresse suivante : https://justice.belgium.be/fr/ordre_ judiciaire/qui_est_qui_au_tribunal/magistrats/ devenir_magistrat

Conseil supérieur de la justice. Disponible à l'adresse suivante : https://csj.be/fr/

Bulgarie

Conseil supérieur de la magistrature. Disponible à l'adresse suivante : http://www.vss.justice.bg/

Cour suprême de cassation. Disponible à l'adresse suivante : http://www.vks.bg/

Parlement de la Bulgarie. Disponible à l'adresse suivante : https://www.parliament.bg/

Croatie

Cour constitutionnelle de la République de Croatie. Disponible à l'adresse suivante : https://www.usud.hr/en/history-and-development-croatian-constitutional-judicature

Chypre

Cour suprême de Chypre. Disponible à l'adresse suivante : http://www.supremecourt.gov.cy/ judicial/sc.nsf/DMLDcourt_en/DMLDcourt_en?opendocument

France

Ministère de la Justice de France. Disponible à l'adresse suivante : http://www.justice.gouv.fr/ organisation-de-la-justice-10031/

École Nationale de la Magistrature de France. Disponible à l'adresse suivante : https://www.enm.justice.fr/

Allemagne

Tribunal fédéral du travail. Disponible à l'adresse suivante : https://www.bundesarbeitsgericht. de/

Grèce

École nationale des juges de Grèce. Disponible à l'adresse suivante : http://www.esdi.gr/

Hongrie

Tribunaux de Hongrie. Disponible à l'adresse suivante : https://birosag.hu/en/appointment-judges

Office national de la magistrature. Disponible à l'adresse suivante : https://birosag.hu/en/ national-office-judiciary

Islande

Le pouvoir judiciaire de l'Islande. Disponible à l'adresse suivante : https://www.government.is/topics/law-and-order/the-judicial-system-in-iceland/

Tribunaux de district d'Islande. Disponible à l'adresse suivante : https://www.heradsdomstolar.is/en/

Italie

Cour suprême de cassation. Disponible à l'adresse suivante : https://www.cortedicassazione.it/corte-di-cassazione/it/funzioni_della_corte.page

Institut national des statistiques. Instituto Nazionale di Statistica. Disponible à l'adresse suivante : https://www.istat.it/it/giustizia-e-sicurezza?dati

Irlande

Tribunal du travail d'Irlande. Disponible à l'adresse suivante : https://www.labourcourt.ie/ en/about-us/who-we-are/

Israël

Knesset. Disponible à l'adresse suivante : https://m.knesset.gov.il/EN/About/Lexicon/ Pages/Legislation.aspx

L'autorité judiciaire israélienne. Disponible à l'adresse suivante : https://www.gov.il/en/departments/the_judicial_authority/govillanding-page

Lettonie

Portail judiciaire. Disponible à l'adresse suivante : https://www.tiesas.lv/

Lituanie

Portail judiciaire. Disponible à l'adresse suivante : https://www.teismai.lt/en/self-governance-of-courts/judicial-council/about-council/660

Luxembourg

Gouvernement du Luxembourg. Disponible aux adresses suivantes : https://mj.gouvernement.lu/fr/professions-droit/le-magistrat.html et https://guichet.public.lu/en/citoyens/sante-social/action-sociale/assistance-judiciaire/demander-assistance-judiciaire.html

Journal officiel du Luxembourg. Disponible à l'adresse suivante : http://www.legilux.public.lu/

Monténégro

Les tribunaux du Monténégro. Disponible à l'adresse suivante : https://sudovi.me/sdvi

Pologne

Le pouvoir judiciaire de la Pologne. Disponible à l'adresse suivante : https://www.arch.ms.gov.pl/ en/the-judiciary-in-poland/

Portugal

Centre d'études judiciaires. Centro de Estudos Judiciários Portugal. Disponible à l'adresse suivante : http://www.cej.mj.pt/cej/home/home.php

Russie

Cour supérieure de la Fédération de Russie. Disponible à l'adresse suivante : http://www.supcourt.ru/en/judicial_system/ overview/

Suède

Ministère de la Justice de Suède. Disponible à l'adresse suivante : https://www.government.se/government-policy/judicial-system/

Tribunal national du travail de Suède. Disponible à l'adresse suivante : www.arbetsdomstolen.se

Pays-Bas

Le pouvoir judiciaire des Pays-Bas. Disponible à l'adresse suivante : https://www.rechtspraak.nl/

Slovénie

Conseil judiciaire de Slovénie. Disponible à l'adresse suivante : http://www.sodni-svet.si/

Espagne

Ministère de la Justice. Disponible à l'adresse suivante : <u>https://www.mjusticia.gob.es/es/</u> justicia-espana/organizacion-justicia

Suisse

Le pouvoir judiciaire de la Suisse. Disponible à l'adresse suivante : https://www.ch.ch/en/demokratie/federalism/separation-of-powers/switzerlands-courts/

Parlement de la Suisse. Disponible à l'adresse suivante : https://www.parlament.ch

Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord

Tribunaux du travail. Disponible aux adresses suivantes: https://www.gov.uk/employment-tribunals et https://www.nidirect.gov.uk/articles/employment-related-tribunals

Cours et tribunaux du pouvoir judiciaire. Disponible à l'adresse suivante : https://www.judiciary.uk/

Les tribunaux du travail et le Tribunal du travail équitable. Disponible à l'adresse suivante : https://www.employmenttribunalsni.co.uk/

Statistiques et informations complémentaires

L'accès à la justice en Europe : un aperçu des défis et des opportunités - Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA). Disponible à l'adresse suivante : https://fra.europa.eu/en/publication/2011/access-justice-europe-overview-challenges-and-opportunities

Réseau judiciaire européen. Disponible à l'adresse suivante : https://www.ejncrimjust. europa.eu/ejn/EJN_DynamicPage/EN/1

Réseau judiciaire européen en matière civile et commerciale : Juridiction et loi applicable dans les conflits internationaux entre le salarié et l'employeur. Guide pratique. 2020.

Portail européen d'e-Justice. Disponible à l'adresse suivante : https://e-justice.europa.eu/content_legal_professions-29-at-en.do?member=1

ILOSTAT. Disponible à l'adresse suivante : https://ilostat.ilo.org/topics/population-and-labour-force/

Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe. Disponible à l'adresse suivante : https://www.osce.org

Réseau des Présidents des Cours suprêmes judiciaires de l'Union européenne. Disponible à l'adresse suivante : https://network-presidents.eu

Autres références

Colàs-Neila, E., Yélamos-Bayarri, E. Access to Justice: A Literature Review on Labour Courts in Europe and Latin America (Accès à la justice: une analyse documentaire sur les tribunaux du travail en Europe et en Amérique latine, Document de travail de l'OIT 6 (Genève, OIT). 2020.

Ebisui, M; Cooney, S; Fenwick, C: Resolving individual labour disputes: a comparative overview (Résolution des conflits individuels du travail : un aperçu comparatif) publié par Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick; Bureau international du travail. - Genève: OIT, 2016.

Goldman, A. « Settlement of Disputes over Interests and Rights » (Règlement des conflits relatifs aux intérêts et aux droits) dans Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies (Droit du travail et relations professionnelles dans les économies de marché industrialisées), 16e édition. 2014.

CIFOIT: Labour dispute systems: guidelines for improved performance (Systèmes de règlement des conflits du travail : lignes directrices pour une meilleure performance). Centre international de formation de l'Organisation internationale du travail, 2013.

OIT: Report on rapid assessment survey: The response of labour dispute resolution mechanisms to the COVID-19 Pandemic (Rapport sur l'enquête d'évaluation rapide: la réponse des mécanismes de

