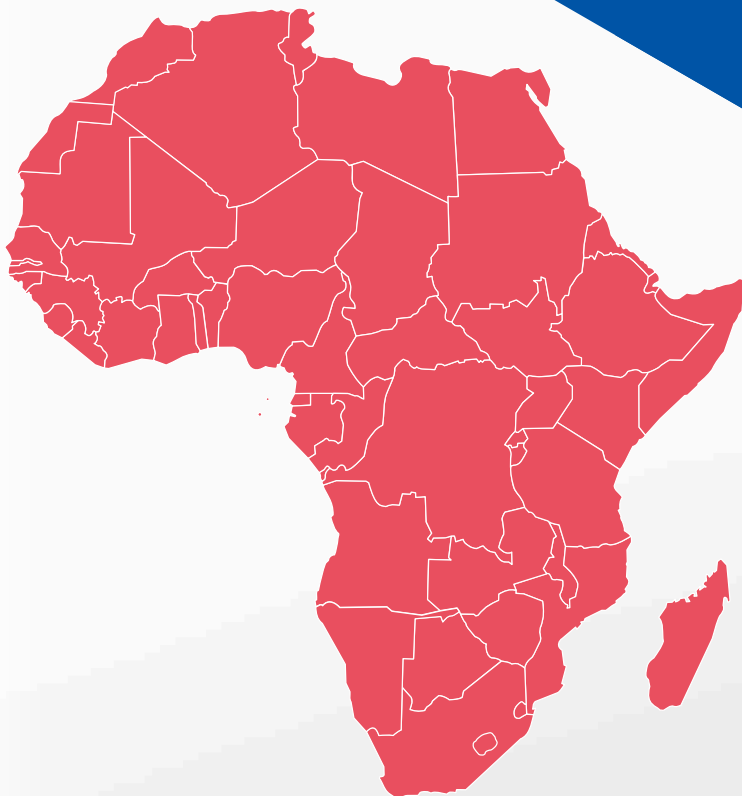





Organisation  
internationale  
du Travail

## ► Accès à la justice du travail: Institutions et procédures judiciaires dans des pays africains sélectionnés

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







► **Accès à la justice du travail:  
Institutions et procédures  
judiciaires dans des pays  
africains 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

Copyright © Organisation internationale du Travail 2021  
Première édition 2021

---

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](mailto: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](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

ISBN 978-92-2-036324-9 (imprimé)

ISBN 978-92-2-036325-6 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected African countries*, ISBN 978-92-2-036322-5 (imprimé), 978-92-2-036323-2 (pdf Web); et en espagnol: *Acceso a la justicia laboral: Instituciones y procedimientos judiciales en países africanos seleccionados*, ISBN 978-92-2-036326-3 (imprimé), 978-92-2-036327-0 (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](http://www.ilo.org/publns).

---

Imprimé en Suisse

# Contenu

<b>Introduction</b>	<b>1</b>
<b>Méthodologie</b>	<b>3</b>
<b>Structure institutionnelle des cours et tribunaux</b>	<b>5</b>
Composition des cours et tribunaux . . . . .	5
Modèles de tribunaux instruisant les affaires de travail	5
Composition des tribunaux instruisant les affaires de travail	6
Sélection et qualification des juges. . . . .	7
Qualification des juges	8
<b>Juridiction</b>	<b>11</b>
Champ d'application matériel . . . . .	11
Couverture géographique . . . . .	11
Affaires impliquant des travailleurs étrangers et l'exécution de décisions étrangères	11
<b>Aspects procéduraux</b>	<b>13</b>
Règles procédurales. . . . .	13
Aide juridique, frais et coûts de justice	14
Procédures de première instance	16
Recours et appels aux instances supérieures	24
Phase de la Cour suprême	25
Phase d'exécution	26
Possibilité de conciliation/médiation/arbitrage pendant la procédure . . . . .	28
Phases procédurales . . . . .	29
Durée moyenne des procédures . . . . .	31
<b>Fonctionnement et pratique</b>	<b>33</b>
Répartition moyenne des tribunaux . . . . .	33
Juges professionnels pour 100 000 personnes. . . . .	33

## Références 35

---

Sources de législation . . . . .	.35
Sites web des tribunaux et des agences. . . . .	.37
Statistiques et informations complémentaires . . . . .	.39
Autres références . . . . .	.39

## Liste des figures

Graphique 1: Tribunaux instruisant les conflits du travail dans certains pays africains	6
Graphique 2: Catégorie de juges instruisant les affaires de travail	7
Graphique 3: Composition des tribunaux	8
Graphique 4: Méthodes de sélection des juges	10
Graphique 5: Règles procédurales appliquées aux affaires de travail	13
Graphique 6: Coûts administratifs	14
Graphique 7: Responsabilité des coûts avec les rapports externes	15
Graphique 8: Responsabilité du paiement des frais légaux	16
Graphique 9: Possibilité de mesures de précaution	17
Graphique 10: Administration des documents et des preuves	18
Graphique 11: Représentation des parties	19
Graphique 12: Règles relatives à la répartition de la charge de la preuve	21
Graphique 13: Règlement alternatif des conflits du travail pendant la procédure judiciaire	29
Graphique 14: Nombre de phases procédurales	30
Graphique 15: Recours possibles à présenter dans une procédure de travail	30
Figure 1: Critères de qualification pour les juges professionnels.	9
Figure 2: Champ d'application matériel des tribunaux africains instruisant les affaires de travail	11
Figure 3: Aperçu des principales étapes des procédures en première instance	23
Figure 4: Aperçu des principales étapes des procédures dans les instances supérieures	25
Figure 5: Aperçu des principales étapes des procédures dans les instances supérieures	26
Figure 6: Schéma de la phase d'exécution	28

## ► 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 monde<sup>1</sup>, 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 le pouvoir judiciaire.

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 africains, les conflits du travail peuvent être résolus principalement par des modèles de tribunaux/tribunaux judiciaires, qui sont habilités à instruire les affaires et à déterminer une issue contraignante à un conflit.<sup>2</sup> Les systèmes des pays suivants ont été examinés : Angola, Botswana, Cameroun, Congo, Côte D'Ivoire, République démocratique du Congo, Éthiopie, Gabon, Liberia, Kenya, Madagascar, Mozambique, Namibie, Niger,

Nigéria, Sénégal, Afrique du Sud, Tanzanie, Ouganda et Zambie.

Aux fins du présent rapport, ces pays sont divisés en deux grands modèles : i) les tribunaux ordinaires compétents pour les affaires du travail (avec ou sans branches/divisions ou juges spécialisés dans le domaine du travail), et ii) les tribunaux du travail spécialisés, placés sous l'administration directe du pouvoir judiciaire.

Les tribunaux qui instruisent les affaires de travail en Afrique sont principalement constitués de juges et d'affaires professionnels et non professionnels.

Il peut 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. Ils peuvent également ne fonctionner que comme des cours d'appel, recevant des recours contre les décisions et les sentences rendues par les institutions de résolution alternative des conflits en première instance.

Les tribunaux peuvent être compétents pour instruire des affaires collectives et individuelles. Dans certains pays, les tribunaux du travail peuvent avoir une compétence totale sur tous les conflits du travail ou voir leur compétence limitée aux conflits individuels ou collectifs. Ils peuvent être compétents pour instruire des affaires impliquant des employés publics ou des questions de sécurité sociale.

Les différents modèles peuvent 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,

---

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. 2020. *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).

applicables à toutes les affaires relevant de la juridiction civile.

Les pays examinés présentent également des différences quant à la répartition physique des 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, les textes législatifs nationaux pertinents 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. Aux fins du présent rapport, les affaires collectives sont des désaccords entre un groupe de travailleurs

habituellement, mais pas nécessairement, représentés par un syndicat, et un employeur ou un groupe d'employeurs sur des droits existants ou des intérêts futurs.<sup>3</sup>

En analysant les aspects procéduraux, ce rapport vise à comparer les procédures par lesquelles il est possible de présenter des réclamations aux institutions judiciaires de résolution des conflits examinées, et la manière dont les procédures elles-mêmes sont appliquées aux affaires<sup>4</sup>, ce qui peut 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 chargés d'instruire les affaires, qui sont les parties et les acteurs impliqués dans les affaires de travail, quels types de résultats peuvent être attendus, quelles sont les voies de recours disponibles pour traiter ces résultats, et quelles sont les circonstances impliquant l'application ou la fin de ces procédures. Cependant, le manque d'informations officielles sur le nombre d'installations et le nombre de juges disponibles ou d'autres données statistiques était une caractéristique commune aux pays examinés.

Ce rapport a utilisé les réglementations mises à jour, les informations fournies par les canaux officiels des ministères et des tribunaux, ainsi que les statistiques de 2017 à 2021, lorsqu'elles étaient disponibles sur les sites Internet officiels et traduites en anglais, français et portugais.

---

3 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

4 Y compris en ce qui concerne les exigences formelles, la présentation des preuves et les règles de la charge de la preuve, la participation des représentants accrédités, et 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 africains, 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.

Le manque de données statistiques était un problème commun à tous les pays examinés. Très peu d'entre eux ont fourni des informations officielles concernant le nombre de tribunaux disponibles ou la durée des procès, par exemple. Les données officielles sur le nombre de juges n'étaient disponibles que dans très peu d'entre eux. À cet égard, les données quantitatives existantes ont été examinées, lorsqu'elles étaient disponibles sur les sites web officiels des pays et de leurs agences respectives de 2017 à 2021.



## ► Structure institutionnelle des cours et tribunaux

### Composition des cours et tribunaux

#### Modèles de tribunaux instruisant les affaires de travail

Les pays africains examinés ont des systèmes très similaires d'audition des affaires de travail en première instance. Soit ils ont des tribunaux du travail spécialisés<sup>5</sup> soit des divisions séparées au sein des tribunaux civils/ordinaires de première instance pour instruire les affaires de travail<sup>6</sup>.

En Angola, les tribunaux provinciaux (*Tribunais Provinciais*) sont compétents pour les affaires de travail individuelles et collectives par le biais de chambres du travail spécialisées.<sup>7</sup> Il en va de même en Côte d'Ivoire, où les tribunaux du travail sont constitués par des sections détachées des tribunaux de première instance compétents pour instruire les conflits individuels, lorsque l'importance du marché du travail l'exige.

Au Cameroun, les tribunaux de première instance instruisent, en même temps que les affaires civiles et pénales, les affaires de travail individuelles en *matière sociale (droit social)* à condition qu'une certaine somme d'argent soit en jeu.<sup>8</sup> Au Mozambique, les divisions judiciaires chargées des conflits individuels et collectifs du travail dans les tribunaux de district sont compétentes pour les affaires de travail inférieures à 200 salaires minimums et dans les tribunaux de province (*Tribunais de Relação*) supérieures à 200 salaires minimums.<sup>9</sup>

En Éthiopie, la division du travail des tribunaux régionaux de première instance est compétente pour régler et déterminer les conflits individuels du travail liés aux licenciements, aux conditions d'emploi et aux accidents du travail.<sup>10</sup>

Des pays comme le Botswana, le Congo, la République démocratique du Congo, le Gabon, le Libéria, le Kenya, Madagascar, la Namibie, le Niger, le Nigéria, le Sénégal, l'Afrique du Sud, l'Ouganda et la Zambie disposent de tribunaux du travail spécialisés, indépendants des tribunaux civils et ordinaires de première instance, qui peuvent ou non être pleinement compétents pour les affaires de travail.

Dans tous les pays examinés, les tribunaux du travail spécialisés, bien que composés également de juges non professionnels, sont sous l'administration du pouvoir judiciaire.

Cependant, la division du travail de la Haute Cour en Tanzanie, le tribunal du travail en Namibie et le tribunal industriel en Ouganda fonctionnent principalement comme des tribunaux de renvoi et ne traitent pas les conflits du travail en première instance.

En Tanzanie, la résolution des conflits du travail individuels commence par la Commission de médiation et d'arbitrage dans le cadre d'une étape obligatoire de résolution alternative des conflits, puis une partie lésée peut demander une révision devant la Division du travail de la Haute Cour, dont le champ de compétence est constitué par les conflits du travail qui lui sont soumis.<sup>11</sup>

5 Botswana, Congo, République démocratique du Congo, Gabon, Libéria, Kenya, Madagascar, Namibie, Niger, Nigéria, Sénégal, Afrique du Sud, Ouganda et Zambie.

6 Angola, Cameroun, Côte d'Ivoire, Éthiopie, Mozambique et Tanzanie.

7 Article 306 de la Loi sur le travail de l'Angola (Lei Geral do Trabalho) et articles 46 et 55 de la Loi organique d'organisation des tribunaux (Lei de Organização dos Tribunais).

8 Articles 37 et 38 de la Constitution du Cameroun.

9 Articles 2 et 3, 6 de la Loi de révision (Lei de Revisão No. 10/2018).

10 Article 138 de la Loi sur la proclamation du travail.

11 Section 94 de la Loi sur l'emploi et les relations de travail de 2004.

En Namibie, les tribunaux du travail sont uniquement compétents pour instruire les appels contre les sentences arbitrales, les décisions du Commissaire du travail, les décisions du Ministre, du Secrétaire permanent, du Commissaire du travail ou de tout autre organisme ou fonctionnaire. Le tribunal du travail est également compétent pour accorder une ordonnance déclaratoire concernant les dispositions de la Loi sur le travail, d'une convention collective, d'un contrat de travail ou d'une ordonnance salariale, pour accorder une aide urgente dans l'attente de la résolution d'un conflit, et pour accorder une ordonnance d'exécution d'une convention d'arbitrage.<sup>12</sup> (Graphique 1)

En Ouganda, la limite de compétence du tribunal du travail est constituée par les conflits du travail qui lui sont soumis par une partie au conflit, par l'agent du travail à la demande de la partie ou sur sa propre décision lorsqu'il n'est pas en mesure de résoudre le conflit. Des appels peuvent également être déposés contre la décision des fonctionnaires du travail.<sup>13</sup>

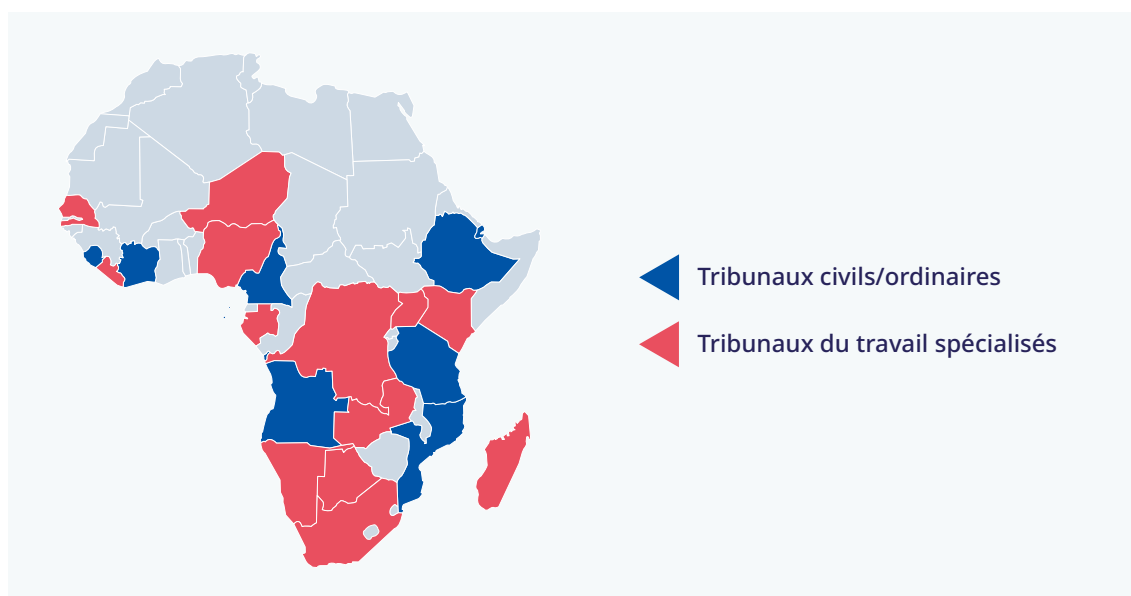
Au Botswana, bien que le tribunal du travail traite les affaires de travail en première instance, ces affaires sont renvoyées par toute partie qui est lésée et dont le problème n'a pas été résolu au niveau de la médiation au bureau du travail du district.<sup>14</sup>

Dans plusieurs autres pays, la tentative préalable obligatoire de résolution du conflit par des mécanismes alternatifs de résolution des conflits est également une condition pour présenter une affaire de travail devant un tribunal judiciaire, et les institutions chargées de la conciliation et de la médiation peuvent également saisir le tribunal.<sup>15</sup>

### 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 juges non professionnels, souvent des représentants

► Graphique 1: Tribunaux instruisant les conflits du travail dans certains pays africains



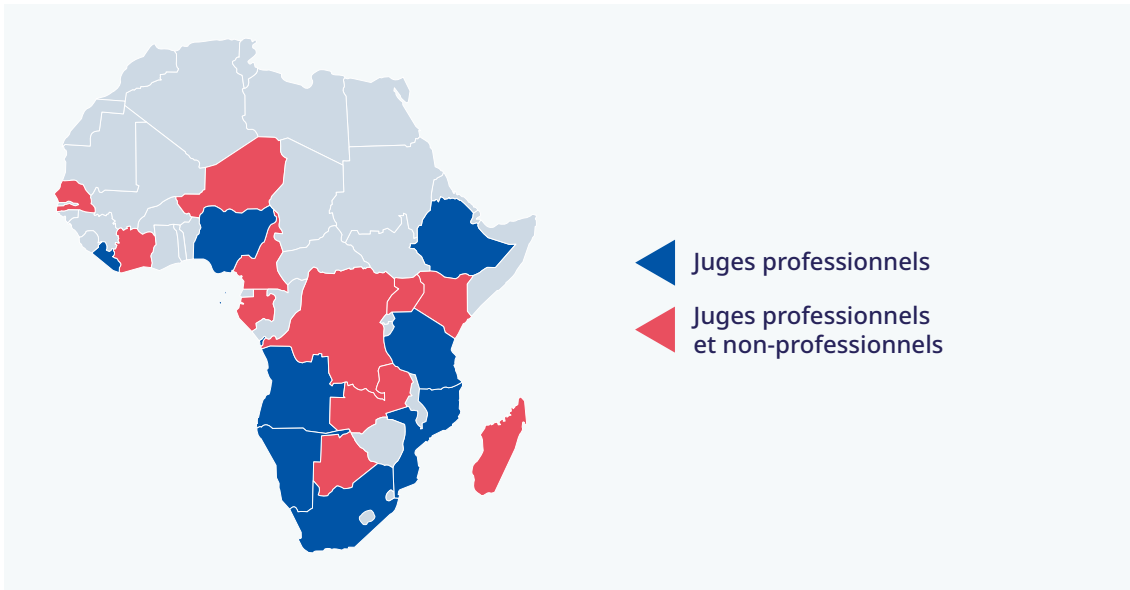
12 Sections 117 (2) (a) et 119 de la Loi sur le travail de 2007.

13 Section 5(1) (3) de la Loi sur les conflits du travail (arbitrage et règlement), 2006 Chapitre 224.

14 Sections 7 (3), (15) et (18), 8 (13)-(14) et 12 de la Loi sur les conflits commerciaux, 2016.

15 Les exemples incluent le Cameroun, la Côte d'Ivoire, la République démocratique du Congo, le Gabon, le Sénégal et la Tanzanie.

► Graphique 2: Catégorie de juges instruisant les affaires de travail



des employeurs, des travailleurs et des experts des marchés du travail (souvent appelés « juges non professionnels » ou « conseillers du travail »).

Au Gabon, les juges non professionnels peuvent également être nommés à partir d'une liste fournie par l'inspecteur du travail de la juridiction concernée.<sup>16</sup> Si le tribunal du travail, pour une raison quelconque, n'a pas été en mesure de constituer des juges non professionnels, ceux-ci sont remplacés par des juges professionnels.<sup>17</sup> **(Graphique 2)**

En outre, les tribunaux qui instruisent les affaires en panels de juges sont également très courants. En général, les tribunaux de première instance sont composés d'un juge professionnel, qui est susceptible de diriger et de présider les audiences, et de juges non professionnels désignés par les

représentants des employeurs et des travailleurs ou par des conseillers du marché du travail nommés par le gouvernement.<sup>18</sup> **(Graphique 3)**

## Sélection et qualification des juges

Les personnes choisies pour exercer des fonctions judiciaires doivent être des personnes intègres et compétentes ayant une formation ou des qualifications appropriées en droit. Toute méthode de sélection des juges doit protéger contre les nominations de juges pour des motifs inappropriés.<sup>19</sup> L'objectif des processus de nomination des juges devrait être de fournir un moyen fiable d'identifier les personnes qui possèdent ces qualités, et de le faire d'une manière qui soit légitime, afin de

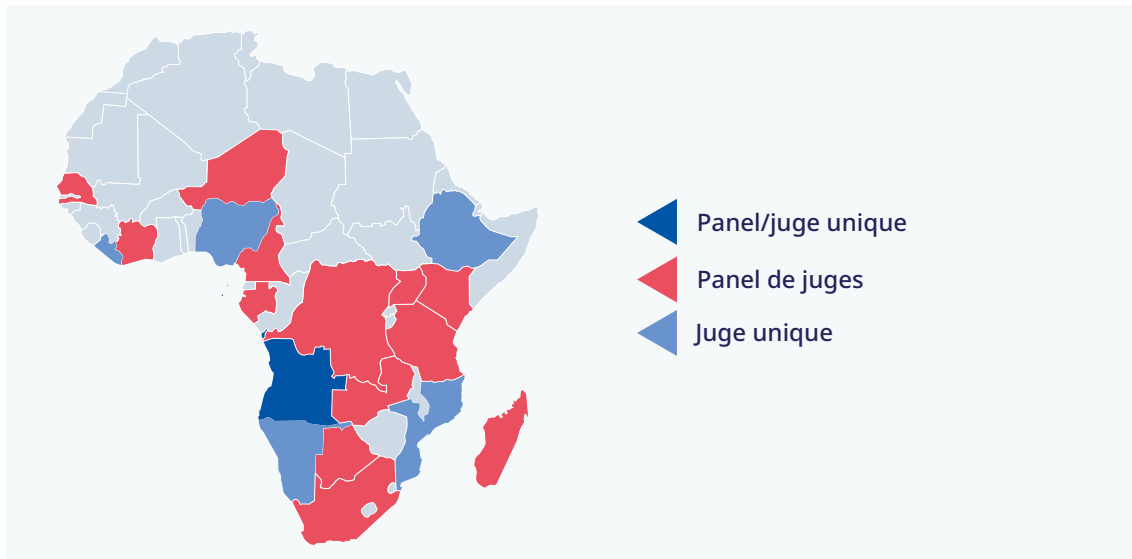
16 Article 357 du Code du travail.

17 Article 356 du Code du travail.

18 Les exemples incluent le Botswana, le Cameroun, le Congo, la Côte d'Ivoire, la République démocratique du Congo, le Gabon, Madagascar, le Niger, le Nigéria, le Sénégal, la Tanzanie, l'Ouganda et la Zambie.

19 Nations Unies, Haut-Commissaire aux droits de l'homme : Principes fondamentaux relatifs à l'indépendance de la magistrature. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/basic-principles-independence-judiciary>

► Graphique 3: Composition des tribunaux



maintenir la confiance du public dans le système judiciaire.<sup>20</sup>

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

### Qualification des juges

Tous les pays examinés prévoient une législation spécifique en matière de nomination et de sélection des juges. Dans certains cas, la législation pertinente prévoit que les candidats doivent avoir une expérience professionnelle avérée dans le domaine du droit. D'autres exigences sont liées à la citoyenneté, à l'éducation (diplôme en droit), à l'âge, à la participation à des programmes de formation. Certains pays ont également établi des

règles relatives à la réputation, à la crédibilité et à l'aptitude physique et mentale au travail.

En ce qui concerne les juges non professionnels, les critères ne sont pas très clairs parmi les pays examinés. Outre le fait qu'ils sont nommés par le gouvernement sur recommandation des représentants des travailleurs et des employeurs, il n'y a pas beaucoup d'informations sur les autres conditions à remplir pour occuper l'un de ces postes. (Figure 1)

Au Sénégal, lorsque le tribunal du travail est subdivisé en sections professionnelles, les juges non professionnels sont choisis parmi ceux désignés au titre de la section concernée par le secteur professionnel auquel appartiennent les parties à une affaire.<sup>21</sup>

Il en va de même en Côte d'Ivoire, où la division spéciale du travail peut être divisée en sections professionnelles selon la structure du marché du travail. Pour chaque affaire, le président du tribunal désigne le plus grand nombre possible d'assesseurs employeurs et travailleurs du

20 J. van Zyl Smit: *The Appointment, Tenure and Removal of Judges under Commonwealth Principles: A Compendium and Analysis of Best Practice* (La nomination, la titularisation et la révocation des juges selon les principes du Commonwealth : Un compendium et une analyse des meilleures pratiques - Rapport de recherche entrepris par le Bingham Centre for the Rule of Law), 2015, p. 17.

21 Article 233 du Code du travail du Sénégal.

► Figure 1: Critères de qualification pour les juges professionnels

Critères de qualification						
Citoyenneté	Âge	Réputation ou/et santé	Éducation (Licence en droit)	Éducation (Licence spécialisée en droit)	Formation	Expérience
Congo, République démocratique du Congo, Éthiopie, Gabon, Libéria, Madagascar, Mozambique, Namibie, Niger, Sénégal, Zambie	Congo, République démocratique du Congo, Côte D'Ivoire, Éthiopie, Madagascar, Mozambique, Niger	République démocratique du Congo, Côte D'Ivoire, Éthiopie, Libéria, Madagascar, Niger, Sénégal	Angola, Botswana, Congo, Côte D'Ivoire, République démocratique du Congo, Gabon, Kenya, Mozambique, Namibie, Nigéria, Afrique du Sud, Tanzanie, Ouganda, Zambie.	Cameroun, Gabon, Suriname, Madagascar, Niger	Cameroun, Madagascar, Niger	Angola, Botswana, Éthiopie, Libéria, Kenya, Nigéria, Afrique du Sud, Tanzanie, Zambie

secteur professionnel auquel appartiennent les parties.<sup>22</sup>

Certains pays, cependant, ont des dispositions claires concernant la possibilité pour les parties de contester les nominations<sup>23</sup>, en particulier si elles ont vérifié un quelconque intérêt personnel ou institutionnel dans l'issue de l'affaire de travail en cours de procès.

### Sélection des juges

Tous les pays examinés semblent avoir des critères dans la législation nationale pour sélectionner leurs juges professionnels. Dans une grande partie d'entre eux, les nominations sont effectuées par ou sous la recommandation

de commissions judiciaires indépendantes. **(Graphique 4)**

En Zambie, outre la nomination par le Président sur recommandation de la Commission de la magistrature, les juges doivent également être approuvés par l'Assemblée nationale.<sup>24</sup>

En Afrique du Sud, les juges des tribunaux du travail sont normalement nommés dans les rangs des praticiens spécialisés en droit du travail (avocats ou procureurs en exercice) et des universitaires qualifiés.<sup>25</sup>

En Angola<sup>26</sup>, au Cameroun<sup>27</sup> et au Mozambique<sup>28</sup>, la législation est claire en ce qui concerne l'approbation des juges par concours public avant leur nomination par les commissions judiciaires.

22 Articles 81.12, 81.13 du Code du travail de Côte D'Ivoire.

23 Les exemples incluent le Cameroun, Madagascar et le Sénégal.

24 Article 95 de la Constitution de la Zambie.

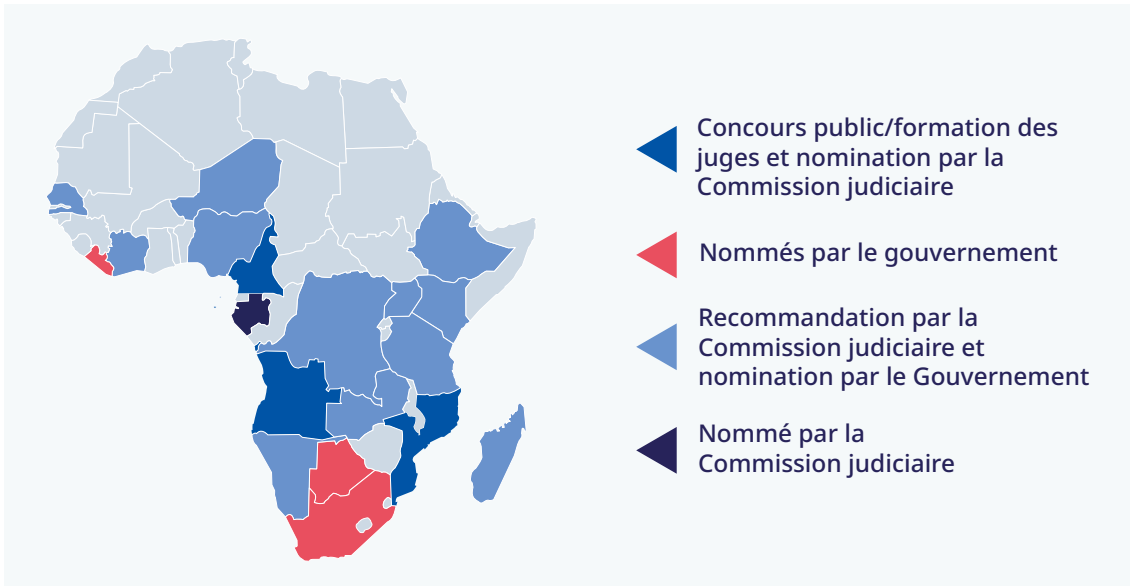
25 Article 153 de la Loi sur les relations de travail.

26 Articles 43-46 Statut des magistrats et des procureurs publics, 1994.

27 Article 37 de la Constitution du Cameroun.

28 Articles 222 de la Constitution du Mozambique et articles 8, 14 et 90 du Statut des juges.

► Graphique 4: Méthodes de sélection des juges





## ► Juridiction

### Champ d'application matériel

Les tribunaux traitant des affaires de travail peuvent également être divisés en termes de matériel et de portée géographique. Ils peuvent voir leur compétence partagée avec d'autres mécanismes de résolution des conflits, selon la nature des réclamations.

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'employeurs<sup>29</sup>, 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).<sup>30</sup> (Figure 2)

Certains tribunaux ont également une compétence expresse pour les questions liées à la sécurité sociale<sup>31</sup>, aux contrats d'apprentissage<sup>32</sup> et aux employés publics<sup>33</sup>.

### 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.

► Figure 2: Champ d'application matériel des tribunaux africains instruisant les affaires de travail

Conflits en matière de relations de travail et d'emploi			
Individuels et collectifs		Individuels	
Tribunaux du travail	Tribunaux ordinaires	Tribunaux du travail	Tribunaux ordinaires
Botswana, République démocratique du Congo, Kenya, Namibie, Nigéria, Afrique du Sud, Ouganda	Mozambique, Tanzanie	Cameroun, Congo, Gabon, Libéria, Madagascar, Niger, Sénégal	Angola, Éthiopie, Côte d'Ivoire

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

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

31 Les exemples incluent le Congo, la République démocratique du Congo.

32 Les exemples incluent le Congo.

33 Les exemples incluent le Libéria.

Bien que ces règles ne soient pas très claires parmi les pays examinés, notamment en ce qui concerne le travail et les tribunaux ordinaires pour l'exécution des décisions étrangères dans les affaires de travail, tous ont des dispositions envisageant des exigences de réciprocité ou l'approbation par les tribunaux nationaux pour l'exécution des décisions étrangères.

Au Congo, sauf accord diplomatique contraire, les jugements rendus par des tribunaux étrangers ne peuvent être exécutés qu'après avoir été déclarés reconnus par un tribunal national qui a la compétence matérielle pour instruire la question respective.<sup>34</sup> Des conditions similaires doivent également être remplies au Libéria<sup>35</sup> et en République démocratique du Congo.<sup>36</sup>

En Côte d'Ivoire, les décisions judiciaires rendues dans un pays étranger ne peuvent donner lieu à aucune exécution forcée tant qu'elles n'ont pas été déclarées exécutoires par une juridiction nationale, sous réserve des dispositions particulières résultant des conventions internationales.<sup>37</sup> Il en

va de même à Madagascar<sup>38</sup> et au Mozambique<sup>39</sup>. En Angola, la reconnaissance par la Cour suprême est nécessaire.<sup>40</sup>

Au Botswana, les dispositions statutaires pour l'exécution des jugements étrangers prévoient la demande d'enregistrement auprès de la Haute Cour.<sup>41</sup> Des procédures similaires existent au Cameroun.<sup>42</sup>

En Ouganda, outre la reconnaissance par une juridiction nationale, il faut apporter la preuve que le jugement n'est pas encore exécuté et que l'exécution était impossible dans la juridiction d'origine.<sup>43</sup> Il en va de même pour la Zambie<sup>44</sup> et la Tanzanie.<sup>45</sup>

En vertu de la Loi de l'Afrique du Sud, les décisions étrangères ne sont pas non plus directement exécutées. Outre les pays mentionnés par la Loi sur l'exécution des jugements civils étrangers<sup>46</sup>, toutes les décisions provenant de pays étrangers doivent être reconnues par un tribunal national et ne doivent pas être contraires à l'ordre public ou aux Lois de l'Afrique du Sud.

34 Article 299 du Code de procédure civile.

35 Chapitre 25 du Code de procédure civile.

36 Article 117 du Code d'organisation et de compétence judiciaire et article 105 du Code de procédure civile.

37 Article 345 du Code de procédure civile.

38 Article 468 du Code de procédure civile.

39 Article 49, 55-61 du Code de procédure civile.

40 Articles 65 et 71 du Code de procédure civile.

41 Section 5 de la loi sur les jugements (exécution internationale) [11.04].

42 Sections 5 à 9 de la Loi No. 2007/001 du 19 avril 2007.

43 Section 3 de la Loi sur les jugements étrangers, Chapitre 9 des Lois de l'Ouganda.

44 Section 4 de la Loi sur les jugements étrangers (exécution réciproque), Chapitre 76 9 des Lois de la Zambie.

45 Sections 3 et 4 de la Loi sur l'exécution réciproque des jugements étrangers, Chapitre 8, 2002.

46 Sections 3-5 de la Loi 32 de 1988 sur l'exécution des jugements civils étrangers.

## ► Aspects procéduraux

### Règles procédurales

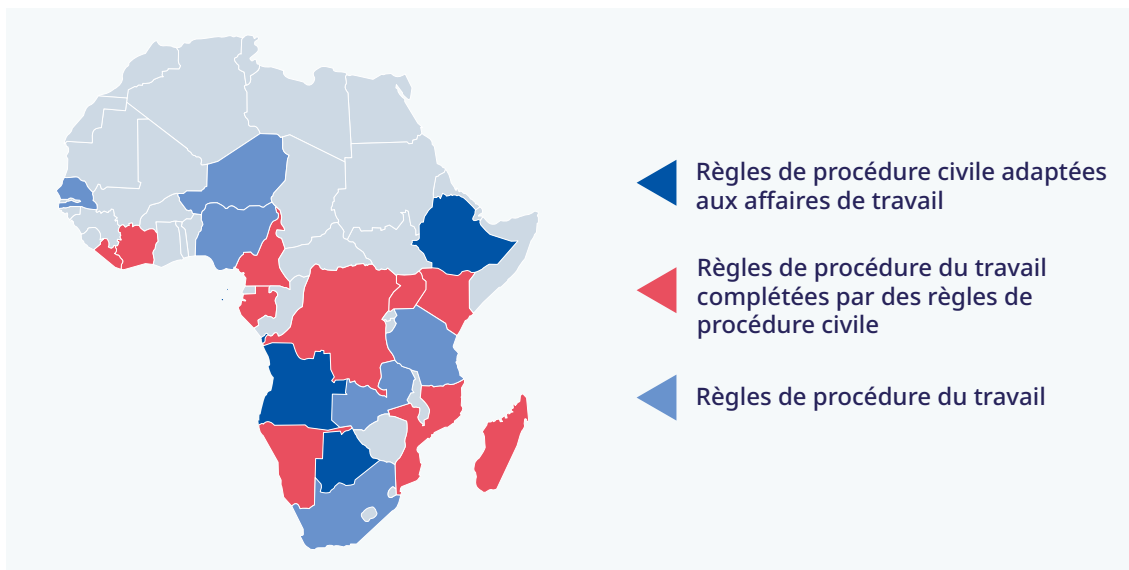
Les procédures adoptées par les tribunaux instruisant les affaires du travail<sup>47</sup> peuvent suivre des règles spécifiques édictées pour les conflits du travail, ou des règles procédurales générales, applicables à toutes les affaires relevant de la compétence des tribunaux ordinaires.

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.<sup>48</sup> 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 travail<sup>49</sup>

D'autres pays adoptent des codes généraux de procédures civiles avec des adaptations aux affaires de travail.<sup>50</sup> Et il y avait également des pays dans lesquels les affaires de travail sont instruites selon des règles relatives aux procédures de travail complétées par des règles en matière de procédures civiles sous différents aspects.<sup>51</sup> **(Graphique 5)**

► Graphique 5: Règles procédurales appliquées aux affaires de travail



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

48 Les exemples incluent le Niger, le Nigéria, le Sénégal, l'Afrique du Sud, la Tanzanie et la Zambie.

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

50 Les exemples incluent l'Angola, le Botswana et l'Éthiopie.

51 Les exemples incluent le Cameroun, le Congo, la Côte d'Ivoire, la République démocratique du Congo, le Gabon, le Libéria, le Kenya, Madagascar, le Mozambique, la Namibie et l'Ouganda.

## Aide juridique, frais et coûts de justice

Un aspect important pour le droit d'accès à la justice est la présence de frais judiciaires. Une procédure coûteuse peut empêcher les gens de solliciter les services des tribunaux, notamment ceux qui se trouvent dans des situations économiques plus précaires<sup>52</sup>. Les exemptions de frais de justice sont courantes dans la plupart des pays examinés, ainsi que les dispositions garantissant une aide juridique.

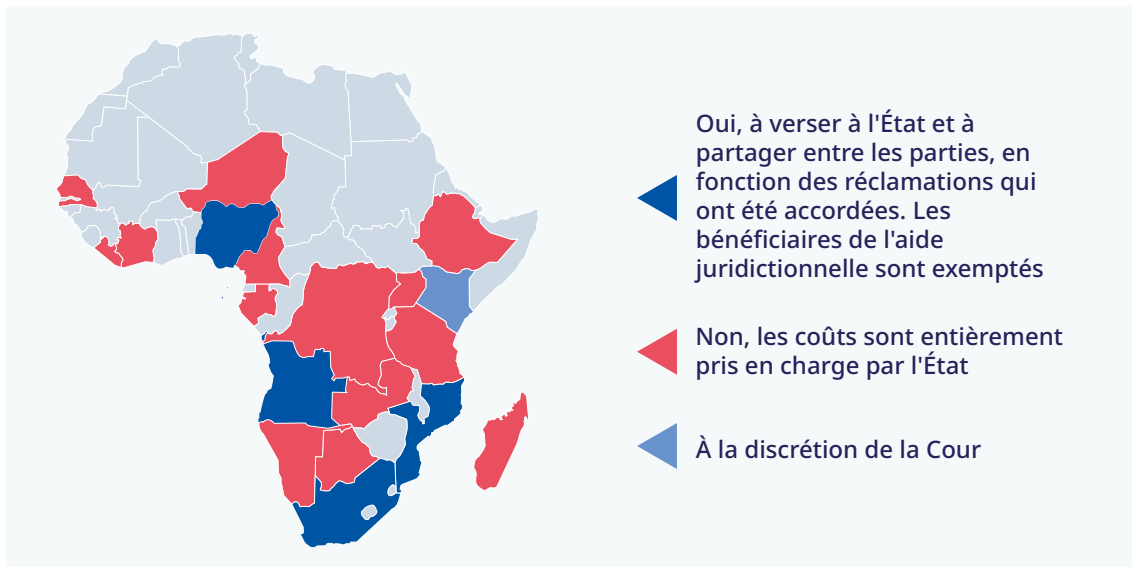
Le rapport a examiné l'accès à l'aide juridique, le paiement des frais administratifs (frais de justice) et des frais liés aux rapports et experts externes, ainsi que le paiement des frais légaux. Presque tous les pays examinés ont adopté des dispositions légales accordant une aide juridique pour accéder au système judiciaire et pouvant être appliquées aux affaires de travail.<sup>53</sup> Dans certains pays, des coûts administratifs initiaux ou des frais pour présenter une réclamation peuvent s'appliquer.<sup>54</sup>

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

Dans une grande partie des pays, les coûts ou frais administratifs sont pris en charge par l'État. Les exceptions, dans des cas spécifiques, sont principalement liées à l'abus du droit de se défendre, auquel cas le tribunal peut imposer ces coûts.<sup>55</sup>

Dans d'autres, les dispositions déterminant le paiement des frais de justice répartissent la charge de la responsabilité de payer 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. **(Graphique 6)**

► Graphique 6: Coûts administratifs



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

53 Aucune disposition claire à cet égard n'a été trouvée en Éthiopie.

54 Les exemples incluent l'Angola, le Botswana, le Cameroun, le Congo, l'Éthiopie, le Kenya et le Mozambique.

55 Les exemples incluent le Botswana, la Namibie, le Niger et la Tanzanie.

Il n'y a qu'au Kenya que les frais de justice administratifs sont décidés à la discrétion du tribunal, quelle que soit l'issue de l'affaire.<sup>56</sup>

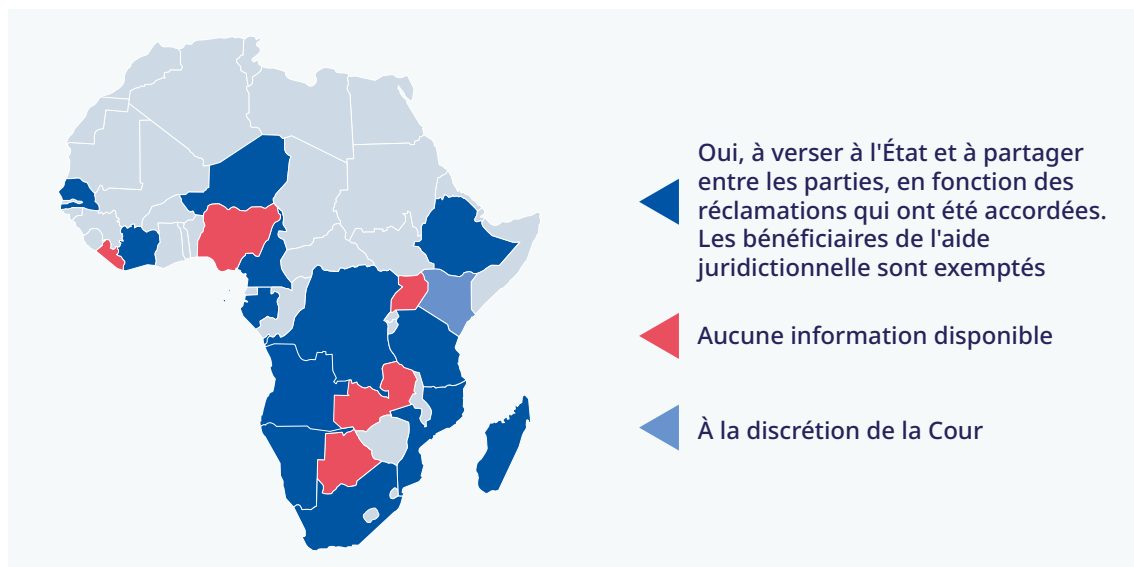
Les frais de justice peuvent également inclure les frais d'appel.<sup>57</sup> Les règles appliquées en matière de coûts avec des rapports et des experts externes peuvent ne pas suivre la même logique des coûts administratifs. Ces coûts sont encourus lorsque des experts sont convoqués pour présenter des rapports sur des questions liées à l'évaluation du lieu de travail pour déterminer 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. En général, ces coûts sont facturés par la partie perdante ou par la personne qui a causé la dépense.

Dans certains pays, les informations relatives à la charge du paiement des honoraires et des coûts des experts avec les rapports dans les affaires de travail ne sont pas claires dans la législation examinée. **(Graphique 7)**

En ce qui concerne la responsabilité du paiement des frais légaux, les systèmes juridiques nationaux prévoient différents modèles. En général, les parties perdantes en supportent la plus grande partie, mais cela peut dépendre de la proportion de réclamations accordées. Dans ces cas, on peut exiger du demandeur qu'il paie des frais légaux au défendeur pour les réclamations qui n'ont pas été accordées. **(Graphique 8)**

Dans les pays africains examinés, la responsabilité de la prise en charge des frais de justice n'est pas suffisamment claire en ce qui concerne les affaires de travail. Soit la législation nationale est silencieuse sur ce sujet, soit elle implique que les parties doivent chacune supporter leurs propres coûts relatifs aux professionnels du droit, avec la possibilité de les récupérer auprès de la partie perdante. Cela peut se produire parce que, comme nous le verrons plus loin dans ce rapport, dans de nombreux pays, la participation des avocats accrédités pendant les procédures n'est pas obligatoire.

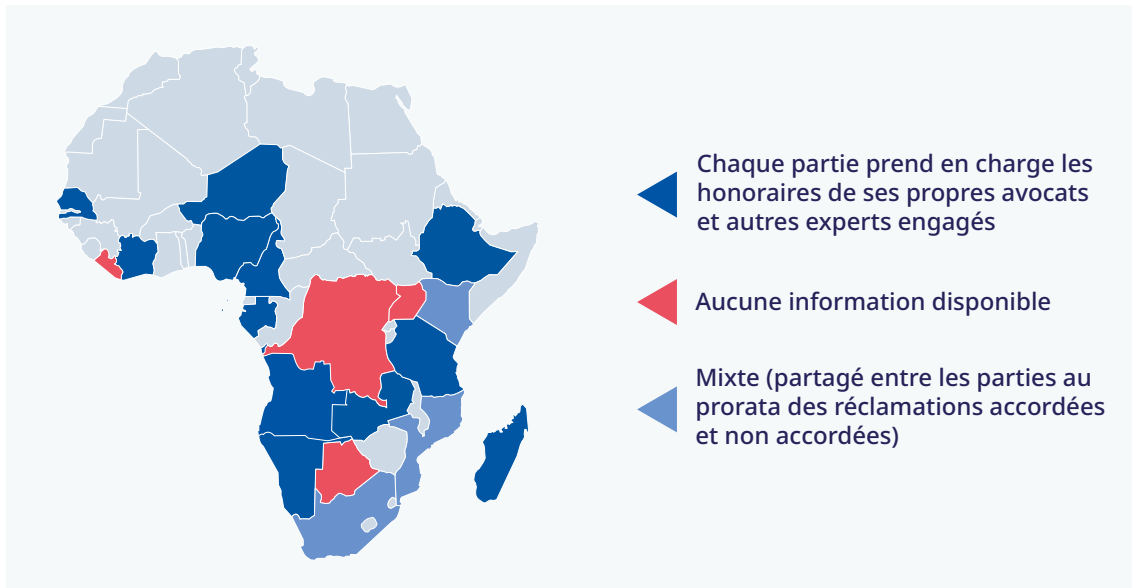
► **Graphique 7: Responsabilité des coûts avec les rapports externes**



56 Section 12 (4) de la Loi sur le Tribunal de l'emploi et des relations de travail, 2011 et Article 29 des Règles du Tribunal de l'emploi et des relations de travail.

57 Les exemples incluent l'Éthiopie, le Gabon et le Mozambique.

► Graphique 8: Responsabilité du paiement des frais légaux



### 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.

### 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 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.

Dans certains pays, les informations relatives aux mesures de précaution dans les affaires de travail ne sont pas claires dans la législation examinée et il se peut qu'elles soient appliquées à la discrétion du pouvoir judiciaire dans des situations spécifiques. (Graphique 9)

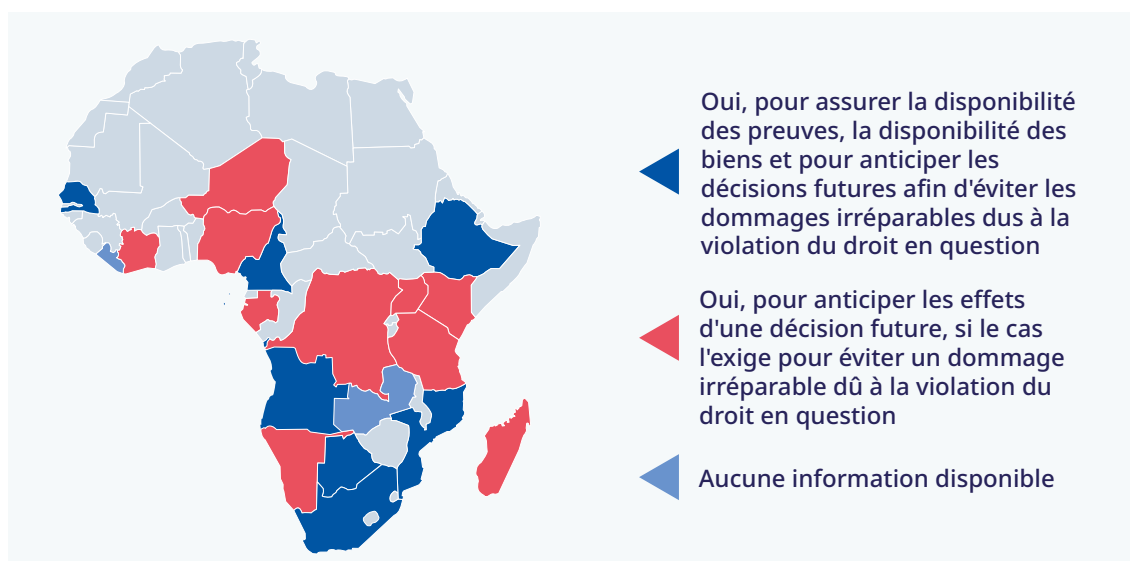
Des mesures de précaution sont également susceptibles d'être demandées au cours des audiences préliminaires, notamment en ce qui concerne la sécurisation des preuves et l'anticipation des effets d'une décision finale (comme la réintégration des travailleurs).

### 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.

Pendant la pandémie de Covid-19, les tribunaux ont peut-être accéléré l'utilisation de solutions technologiques pour assurer la continuité des services fournis. Ces changements auraient également pu servir de catalyseur pour d'autres

► Graphique 9: Possibilité de mesures de précaution



changements et innovations de pointe à l'avenir, offrant aux parties une procédure plus rapide et sans frais. Toutefois, l'accès à ces améliorations technologiques peut être inégal entre les pays africains.<sup>58</sup> (Graphique 10)

Des pays comme l'Afrique du Sud et le Sénégal ont signalé l'application d'outils technologiques pour permettre la poursuite des procédures de travail pendant la crise, ce qui pourrait inclure le dépôt électronique des documents et des réclamations.<sup>59</sup> En revanche, à Madagascar, aucun progrès n'a été réalisé à cet égard.<sup>60</sup> De plus, les règlements de procédure nationaux examinés n'ont que très peu progressé en ce qui concerne les améliorations technologiques dans l'administration des preuves et de la documentation ou sont complètement obsolètes à cet égard.

### Plaignants et parties

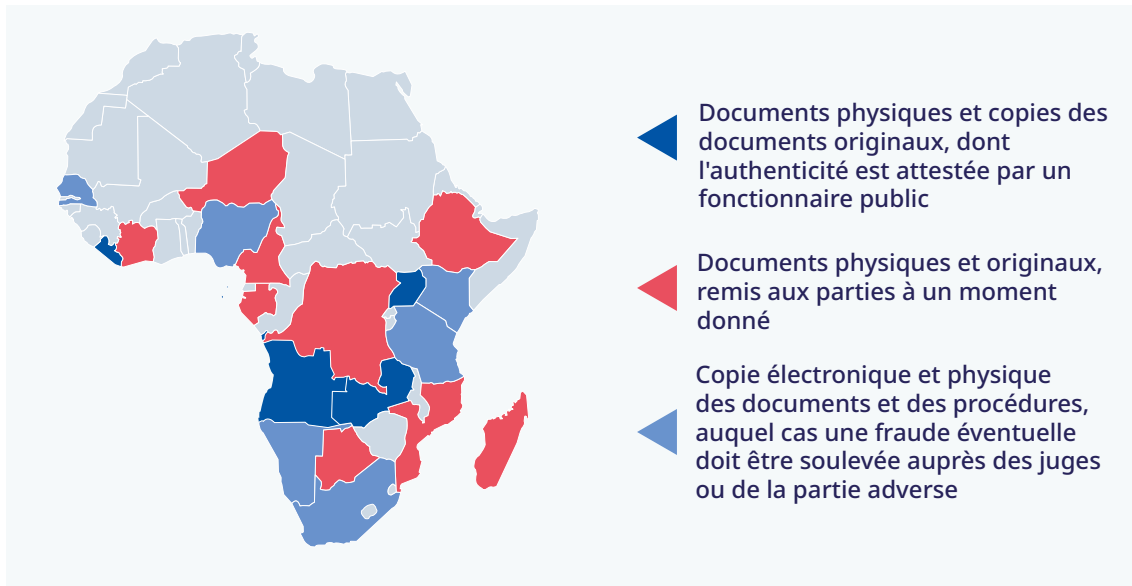
Dans les pays examinés, l'éventail des plaignants qui peuvent faire partie d'un conflit du travail devant les tribunaux varie rarement. Dans la plupart des pays, les travailleurs, les employeurs, les procureurs, les syndicats, les tiers indirectement concernés, les associations, les héritiers en cas 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.

58 ILO, *Report on rapid assessment survey: The response of labour dispute resolution mechanisms to the COVID-19 Pandemic* (OIT, 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. 21-22. 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](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/labour-law/WCMS_828628/lang--en/index.htm)

59 ILO, *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), p. 21-22.

60 ILO, *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), p. 21-22.

► Graphique 10: Administration des documents et des preuves



### 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 de travail ont des approches différentes pour admettre la représentation. Dans les conflits du travail individuels, de nombreux pays prévoient des réglementations admettant l'auto-représentation dans des cas spécifiques. (Graphique 11)

### Présentation de la déclaration des réclamations et des réponses

Dans un certain nombre de pays, la tentative obligatoire de résoudre l'affaire par le biais d'un règlement alternatif des conflits est une étape pré-judiciaire qui doit être suivie par les parties avant qu'une déclaration de réclamation soit présentée au tribunal du travail respectif en première instance.<sup>61</sup> L'autorité chargée de la résolution de l'affaire par le biais du mécanisme alternatif de

résolution des conflits peut aussi bien renvoyer l'affaire devant le tribunal.

Dans ces pays, la déclaration de réclamation ou les pétitions pour entamer l'affaire judiciaire doivent être accompagnées des procès-verbaux des audiences précédentes tenues et des documents relatifs aux procédures menées lors des étapes précédentes de résolution alternative des conflits.

En général, les déclarations de réclamation devraient 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, les preuves peuvent être jointes sous forme d'affidavits.<sup>62</sup> La déclaration de réclamation peut être faite par écrit ou oralement.<sup>63</sup>

En Angola, les déclarations de réclamation sont divisées en deux, la première pour notifier une

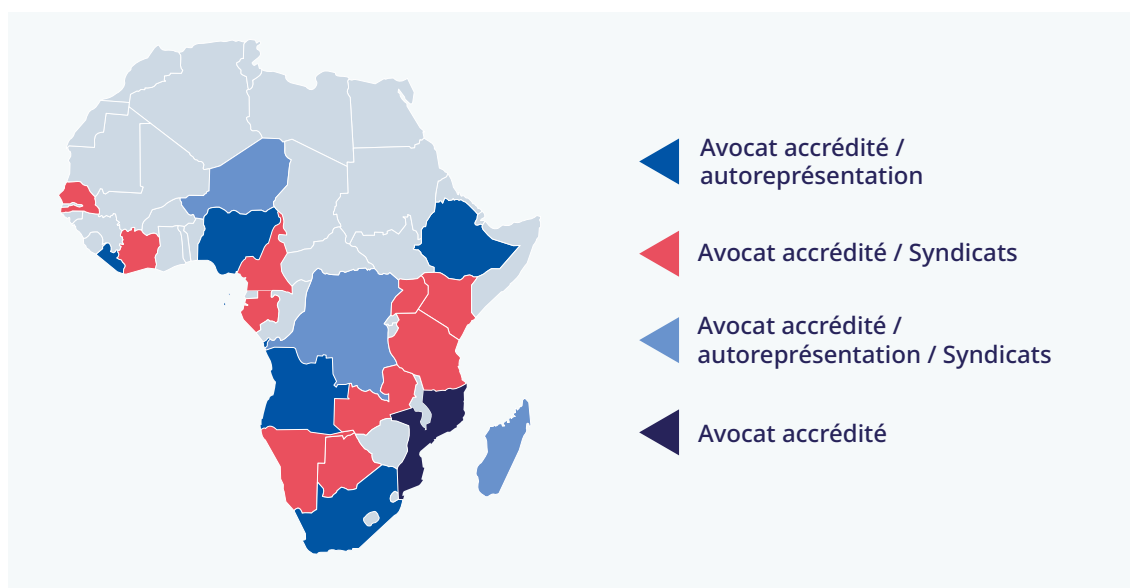
61 Les exemples incluent le Botswana, le Cameroun, le Congo, la République démocratique du Congo, le Gabon, le Sénégal, l'Afrique du Sud et l'Ouganda.

62 Les exemples incluent le Botswana, le Kenya, la Namibie et le Nigéria.

63 On trouve des dispositions spécifiques autorisant les déclarations de réclamation orales au Cameroun, au Congo, en Côte d'Ivoire, en République démocratique du Congo, au Gabon, au Libéria, à Madagascar, au Mozambique, au Niger et au Nigéria.



► Graphique 11: Représentation des parties



réclamation et la seconde pour inclure les raisons et indiquer les preuves et la documentation à l'appui de l'affaire. Si le plaignant ne joint pas les motifs après la déclaration de réclamation, le président du tribunal peut refuser la poursuite des procédures.<sup>64</sup>

Au Kenya, une déclaration de réclamation déposée doit être accompagnée d'un affidavit vérifiant les faits invoqués.<sup>65</sup> En Éthiopie, les déclarations de réclamation doivent être accompagnées d'une estimation du montant monétaire concerné.<sup>66</sup>

Les parties adverses se verront signifier la déclaration de réclamation ou seront convoquées à une première audience où elles pourront présenter leurs arguments et leurs preuves. Les parties peuvent être signifiées par les plaignants, le bureau de poste ou par l'intermédiaire

d'huissiers. Les reconnaissances ou les demandes reconventionnelles sont autorisées dans la plupart des pays examinés.<sup>67</sup>

Dans certains pays, lorsque la complexité de l'affaire l'exige, il est possible d'organiser une audience préliminaire avant le procès de l'affaire, selon le cas, pour une médiation et une conciliation, lorsqu'une conciliation partielle est possible.<sup>68</sup> Cette audience peut également délimiter les faits et les fondements juridiques des demandes et décider des questions relatives aux preuves qui nécessitent l'aide du tribunal.<sup>69</sup>

Si le défendeur ne se présente pas à l'audience ou ne présente pas de motifs ou de défense, un jugement par défaut peut être prononcé dans presque tous les pays examinés. Au Kenya, la partie qui ne se conforme pas à la conférence préalable au procès peut être empêchée de

64 Articles 315-317 de la Loi sur le travail de l'Angola (Lei Geral do Trabalho).

65 Sections 1- 5 des Règles des tribunaux de l'emploi et du travail, 2016.

66 Article 213-215 du Code de procédure civile.

67 Les exemples incluent l'Angola, le Botswana, le Congo, le Gabon, le Mozambique et le Niger.

68 Les exemples incluent le Congo, la République démocratique du Congo, l'Éthiopie, le Kenya, le Mozambique et la Tanzanie.

69 Au Kenya, le tribunal peut aussi bien ordonner des actes relatifs à la production de rapports d'experts et au paiement des coûts avancés.

participer à l'audience principale et/ou de produire des preuves par la suite.<sup>70</sup> En Tanzanie, les documents qui ne sont pas divulgués au cours de la conférence préparatoire ne peuvent être présentés par la suite qu'avec l'autorisation du Tribunal.<sup>71</sup>

Au Nigéria, lorsqu'un plaignant estime qu'il n'y a pas de défense à la demande, une demande de jugement sommaire appuyée par un affidavit indiquant les motifs de cette croyance doit être déposée avec les procédures.<sup>72</sup>

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, en fonction de la compétence matérielle de la Cour. Les parties peuvent également échanger des plaidoyers avant le procès de l'affaire.

### Phase de preuves et d'arguments

Après avoir reçu les plaidoyers des parties, les documents et les demandes d'aide pour la présentation d'autres preuves, les tribunaux peuvent fixer une audience pour instruire et juger l'affaire. Les questions qui ne sont pas controversées ou qui n'ont pas été contestées peuvent être jugées immédiatement.

Normalement, les types de preuves admises comprennent les preuves documentaires, les témoins, les auditions des parties, les rapports d'experts dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail, de la comptabilité, etc. Les parties peuvent demander l'aide du tribunal pour produire ou obtenir des preuves.

Dans les pays examinés, les preuves sont recueillies soit entre la présentation de la demande et

l'audience principale, soit entre l'audience préliminaire et l'audience principale.<sup>73</sup> Le tribunal peut d'office exiger la production de preuves qui semblent pertinentes ou prescrire les enquêtes à mener.

En général, les témoins peuvent être contre-interrogés et rappelés. Les experts peuvent être nommés par les parties ou par le tribunal, si cela est jugé nécessaire.

En République démocratique du Congo, la législation prévoit que les témoins sont entendus séparément, en présence des parties si elles se présentent. Si les témoins sont trop éloignés, il peut être ordonné qu'ils soient entendus par un juge nommé par un tribunal désigné à cet effet, au lieu, jour et heure fixés par ce tribunal.<sup>74</sup>

Dans certains pays, la distance entre les tribunaux et les adresses et lieux des parties et des témoins est prise en compte pour déterminer les dates des audiences et les délais légaux.<sup>75</sup>

### Charge de la preuve

La charge de la preuve peut également être décidée au cours des étapes précédentes avant l'audience principale. Les règles peuvent varier d'un pays à l'autre, mais prennent normalement en considération la possibilité et l'opportunité pour les parties de présenter des preuves.

Cependant, de nombreuses législations nationales ne précisent pas clairement les règles que les affaires de travail doivent suivre à cet égard, ce qui implique que les tribunaux cherchent des orientations dans le droit procédural général et décident avec discrétion en fonction de la possibilité de donner des preuves. **(Graphique 12)**

70 Sections 14-15 Règles des tribunaux de l'emploi et du travail, 2016.

71 Sections 14 des Règles des tribunaux du travail, 2007.

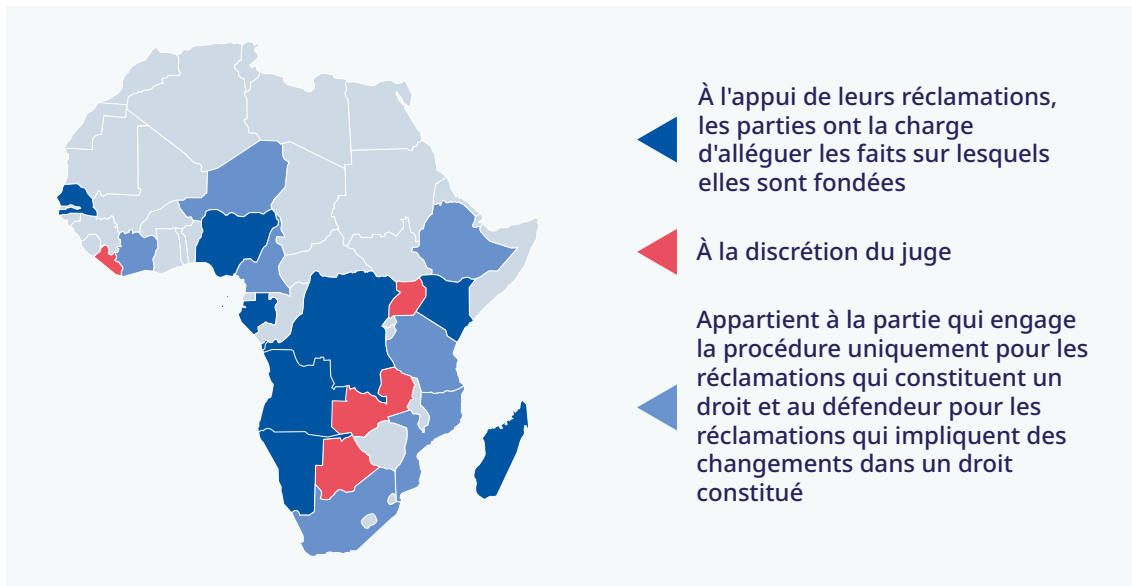
72 Sections 16-25 de la Loi sur le Tribunal national du travail.

73 Exception aux tribunaux qui n'instruisent que les appels et les révisions des décisions rendues par les mécanismes alternatifs de résolution des conflits. Dans ce cas, les nouvelles preuves ou arguments ne sont autorisés qu'avec l'autorisation expresse du tribunal et s'ils sont jugés pertinents pour la résolution de l'affaire.

74 Article 33 du Code de procédure civile.

75 Les exemples incluent le Congo et la République démocratique du Congo.

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



Au Botswana, par exemple, la législation prévoit que la Cour n'est pas liée par les règles de preuve ou de procédure en matière civile ou pénale et peut ignorer toute irrégularité technique qui n'entraîne pas et n'est pas susceptible d'entraîner une erreur judiciaire.<sup>76</sup> Il en va de même pour le Nigéria.<sup>77</sup>

En Afrique du Sud, dans la plupart des cas, la charge sera supportée par le plaignant, mais dans les cas de discrimination et de réclamations de licenciements abusifs, la charge de la preuve peut être transférée au défendeur contre lequel des réclamations de discrimination et de licenciements abusifs ont été faites.<sup>78</sup>

### 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.

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.

Dans tous les pays, la recevabilité des preuves est conditionnée par des délais légaux. La légalité des preuves produites et le pouvoir discrétionnaire du juge sont également pris en compte lors de l'admission de preuves dans une affaire. À Madagascar<sup>79</sup>, au Mozambique<sup>80</sup> et en Afrique du Sud<sup>81</sup>, l'accord des parties est également nécessaire pour que la preuve soit recevable.

Pendant l'audience principale, les parties peuvent être obligées de comparaître. Dans tous les pays examinés, l'absence de motifs valables peut conduire à un désavantage dans l'appréciation des preuves de l'affaire, voire à des jugements

76 Section 19 de la Loi sur les conflits commerciaux.

77 Section 6, Ordre 4, Règles du tribunal national de l'industrie.

78 Articles 38 et 39 des Règles uniformes des tribunaux.

79 Articles 9-17 du Code de procédure civile.

80 Articles 438 et 517 du Code de procédure civile.

81 Articles 5 et 6 (9) et (10) des Règles des tribunaux de l'emploi et du travail, 2016.

partiels ou par défaut. Les reports d'audience sont autorisés, à condition que des justifications raisonnables soient présentées.

Les juges présidents peuvent également déterminer l'ordre des actes, en fonction de la complexité des preuves à produire. Au terme de la phase de preuve et de l'audience de l'affaire, les parties peuvent présenter des arguments finaux sous forme écrite ou de débats oraux.<sup>82</sup>

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 les pays africains. 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.<sup>83</sup> 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.<sup>84</sup>

Cela dit, les principales étapes en première instance peuvent comprendre : la présentation 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. L'aperçu considère les procédures judiciaires en première instance, lorsqu'une décision contraignante est rendue pour la première fois par rapport à une affaire.

Les mesures préliminaires ou les injonctions, bien que dans de nombreux cas elles servent à

garantir ou à assurer la présentation de preuves à l'avance, peuvent intervenir dans une procédure séparée 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.

### Phase de jugement

Une 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, soit en panel, soit par un juge unique. Les jugements peuvent être rendus en tout ou en partie à la fin de l'audience principale ou dans un délai raisonnable après celle-ci, les parties en étant informées.

Habituellement, les juges non professionnels formant le panel sont autorisés à voter et à prendre part au jugement. En République démocratique du Congo, lors de la délibération, ils ont le droit de vote et les décisions sont prises à la majorité des voix. Toutefois, si plus de deux avis sont formés, le juge non professionnel le moins ancien (appelé juge-asseur) est obligé de se rallier à l'avis du Président.<sup>85</sup>

Les décisions peuvent comprendre des décisions au fond pour décider de l'inexistence d'un droit, d'un crédit ou d'une relation. Cependant, les législations nationales examinées apportent très peu de détails en ce qui concerne l'extension des décisions rendues.

82 Les exemples incluent le Botswana, le Cameroun, la Côte D'Ivoire, le Kenya.

83 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.

84 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. Dans les pays qui suivent uniquement ou principalement les règles de procédure en matière de travail, les procédures ont tendance à être moins complexes que dans les pays où les affaires de travail sont instruites selon les règles de procédure générales.

85 Articles 25 et suivants de la Loi sur l'établissement, l'organisation et le fonctionnement des tribunaux du travail, 2002.

Au Kenya, le tribunal peut accorder des ordonnances conservatoires, déclaratoires, d'injonction, contraignantes et de compensation.<sup>86</sup>

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. Tous les pays examinés offrent la possibilité de faire pleinement appel contre les décisions de première instance, même si cela comporte des limites.<sup>87</sup> Les petites erreurs d'écriture peuvent être corrigées par le tribunal qui a rendu le jugement d'office ou à la demande des parties. (Figure 3)

► Figure 3: Aperçu des principales étapes des procédures en première instance

Aperçu général des phases des premières instances
<p><b>Représentation</b> : 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).</p>
<p><b>Parties</b> : Les travailleurs, les employeurs, les syndicats, les tiers indirectement concernés et les représentants légaux, en cas d'incapacité de l'une des parties, peuvent prendre part à la procédure.</p>
<p><b>Recevabilité de la réclamation et des réponses</b> : La déclaration de réclamation peut être présentée par les parties ou renvoyée par les autorités en charge des mécanismes alternatifs de résolution des conflits du travail (tels que les commissaires du travail, l'inspection du travail). Les parties sont informées de la présentation de la réclamation et les défendeurs ont la possibilité de présenter des défenses et des demandes reconventionnelles. Les défendeurs peuvent être notifiés par le plaignant ou par l'intermédiaire d'huissiers et de services postaux réguliers. Jugements partiels.</p>
<p><b>Première évaluation des affaires et délimitation des faits et des fondements juridiques</b> : 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. Une conciliation partielle ou des jugements par défaut sont possibles.</p>
<p><b>6. Preuves</b> : Préparation de l'affaire. Les procédures relatives à la convocation des experts et des témoins sont susceptibles d'avoir lieu au cours de cette phase, bien que dans certains pays, elles aient lieu au cours de la phase initiale. Des inspections judiciaires et des rapports d'experts peuvent avoir lieu et les audiences peuvent être reportées. L'authenticité ou la validité des preuves peuvent être argumentées dans les plaidoyers écrits.</p>
<p><b>Audience de l'affaire (audience principale)</b> : 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. Cela peut se faire lors d'audiences séparées. Les témoins peuvent être rappelés.</p>
<p><b>Arguments finaux et jugement</b> : L'examen des preuves étant terminé, les parties peuvent présenter leurs arguments finaux dans certains pays. 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.</p>
<p><b>Présentation des recours</b> : La décision peut également établir la possibilité de recours, si la loi le permet. Les recours peuvent être présentés par les parties intéressées en première instance ou directement auprès des instances supérieures. Le paiement de frais de justice ou de dépôts pour présenter des recours peut être exigé.</p>

86 Article 12 (3) de la Loi sur l'emploi et le tribunal du travail.

87 Par exemple, au Cameroun, il n'est pas possible de présenter un recours contre les décisions concernant les certificats de travail et les bulletins de salaire (article 152 du Code du travail).

## Recours et appels 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. La possibilité de présenter des recours contre des décisions interlocutoires n'est pas suffisamment claire dans les pays examinés en ce qui concerne les affaires de travail.

Les recours peuvent également varier d'un pays à l'autre. Toutefois, aux fins du présent rapport, les procédures en seconde instance seront considérées comme des recours ou des appels qui attaquent le fond de l'affaire, même si le nom du recours n'est pas nécessairement appel. Les recours et les révisions devant les tribunaux du travail contre les sentences et les décisions prises en première instance par les mécanismes alternatifs de résolution des conflits du travail sont également inclus.

Tous les pays offrent la possibilité de réexaminer les affaires de travail. Cependant, dans de nombreux cas, il est nécessaire d'accorder une autorisation pour présenter un recours ou les motifs pour le faire sont limités.

Au Nigéria, selon la Section 9 de la Loi sur le tribunal industriel national, les appels ne sont autorisés que s'ils concernent des questions de droit constitutionnel et fondamental. Au Botswana, uniquement si une question se pose quant à l'interprétation d'une décision, ou si une décision est incompatible avec une loi écrite.<sup>88</sup>

À Madagascar, le tribunal du travail statue en première et dernière instance, sauf sur la question de

la compétence, lorsque le montant de la réclamation ne dépasse pas un seuil monétaire.<sup>89</sup> Il en va de même pour le Sénégal<sup>90</sup> et le Gabon.<sup>91</sup>

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.<sup>92</sup> Certains pays prévoient différents recours pour contester les jugements par défaut.<sup>93</sup>

L'appel ou 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.

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

Le tribunal destinataire peut également décider de l'efficacité immédiate de la décision faisant l'objet du recours, ce qui signifie que ses effets peuvent être suspendus en tout ou en partie selon le contenu du recours. Dans la plupart des pays examinés, les recours ne suspendent pas l'exécution de la dernière décision en suspens ou dépendant d'une décision judiciaire à cet égard.

La Cour d'appel<sup>94</sup> peut être une cour d'appel spécialisée en matière de travail, ou une cour d'appel ordinaire qui peut instruire des affaires de travail dans des chambres pouvant être spécialisées en matière de travail ou en matière sociale.

88 Sections 26-29 de la Loi sur les conflits commerciaux et Règles du tribunal d'appel du Botswana (voir plus à l'adresse suivante <https://www.justice.gov.bw/services/about-court-appeal>).

89 Sections 16 et 17 de l'Ordonnance sur les procédures de travail.

90 Articles 260-265 du Code du travail du Sénégal.

91 Article 373, Section 5, du Code du travail du Gabon.

92 Les exemples incluent le Congo et Madagascar.

93 Les exemples incluent la Côte d'Ivoire, la République démocratique du Congo, l'Éthiopie, le Gabon, Madagascar et le Niger.

94 Ou instance supérieure immédiate compétente pour instruire le recours.

Les recours de la Cour industrielle du Botswana sont envoyés directement à la Cour d'appel<sup>95</sup> la plus élevée, qui instruit et détermine les appels en deuxième et dernière instance en ce qui concerne les affaires de travail.<sup>96</sup>

Il en va de même en Angola, où les recours sont dirigés vers la Cour suprême et distribués à sa chambre du travail respective.<sup>97</sup> En Afrique du Sud, les recours sont envoyés à la Cour d'appel du travail.<sup>98</sup> Dans les autres pays examinés, en l'absence de tribunaux spécialisés ou de chambres en seconde instance, les recours suivent les règles de procédure civile.

Ci-dessous vous trouverez un aperçu des principales étapes communes de présentation des appels dans ces différentes juridictions d'appel. (Figure 4)

## Phase de la Cour suprême

Dans un certain nombre de pays<sup>99</sup>, 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. Dans les pays où des cours constitutionnelles sont établies, leurs fonctions sont souvent limitées à la conformité des traités, des lois, des ordonnances et des règlements autonomes avec la Constitution.

En République démocratique du Congo, un recours devant la Cour suprême ne peut être fondé que sur l'un des motifs suivants : violation des

### ► Figure 4: Aperçu des principales étapes des procédures dans les instances supérieures

#### 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 dirigées vers un panel ou une chambre de la Cour d'appel/Haute Instance respective, dans laquelle elles peuvent être assignées à un juge rapporteur, qui fera un rapport sur le cas à examiner par le panel. Le Bureau du Procureur public peut être convoqué pour participer à la procédure ou pour présenter son avis sur l'affaire (c'est notamment le cas en Angola et au Mozambique).

**Réexamen de l'affaire :** Les parties peuvent avoir la possibilité de présenter leurs arguments sous forme écrite avant le procès. De nouveaux éléments ou preuves peuvent être admis ou non, en fonction de leur pertinence. La Cour peut également mener sa propre enquête. Les parties peuvent être convoquées à une audience, au cours de laquelle l'affaire sera examinée.

**Audience et jugement :** 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. Les votes contraires peuvent faire partie du jugement final.

95 Ordre 6, Règles de la Haute Cour. Plus d'informations disponibles à l'adresse suivante : <https://www.justice.gov.bw/services/appealing-cases-high-court-and-industrial-court>

96 Pour en savoir plus <https://www.justice.gov.bw/services/about-court-appeal>

97 Articles 700 à 720 du Code des procédures civiles.

98 Section 5 des Règles de la cour d'appel du travail.

99 Les exemples incluent le Cameroun, le Congo, la République démocratique du Congo, le Gabon, la Côte d'Ivoire, Madagascar et le Nigéria.

formes substantielles, absence, insuffisance ou contradiction des motifs ; violation de la loi ou de la coutume applicable au conflit ; contradiction entre deux décisions définitives.<sup>100</sup> Au Gabon, seuls les recours en justice sont autorisés.<sup>101</sup> Il en va de même pour le Mozambique.<sup>102</sup> En Afrique du Sud, il existe une possibilité d'appel supplémentaire auprès de la Cour constitutionnelle si des questions constitutionnelles sont impliquées dans les affaires de travail.<sup>103</sup>

Les procédures devant les cours suprêmes sont remarquablement similaires aux procédures menées par les tribunaux de deuxième instance, notamment en ce qui concerne la nomination d'un panel de juges et les rares possibilités de

présenter des recours, en raison des exigences plus strictes à respecter. Dans la plupart des cas, seules les questions de droit peuvent être réexaminées à ce stade. De plus, des frais de justice peuvent s'appliquer pour présenter un recours.<sup>104</sup> Certaines formalités diffèrent toutefois d'un pays à l'autre. (Figure 5)

### Phase d'exécution

Les décisions finales peuvent être exécutées immédiatement selon des dispositions statutaires expresses, indépendamment de la présentation des recours. Les exemples incluent le Cameroun<sup>105</sup> et le Congo<sup>106</sup>. Au Cameroun, le

#### ► Figure 5: Aperçu des principales étapes des procédures dans les instances supérieures

##### Figure 5. 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. Le Bureau du Procureur public peut être convoqué pour participer à la procédure ou pour présenter son avis sur l'affaire (c'est notamment le cas du Cameroun, du Gabon, de la Côte d'Ivoire, de Madagascar et du Niger).

**Examen des motifs du recours :** Les parties peuvent avoir la possibilité de présenter leurs arguments sous forme écrite avant le procès, bien que cela ne soit pas courant. 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 panel, composé de 3 juges ou plus, analysera le cas. 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.

100 Articles 97-132 du Code de procédure civile.

101 Articles 545-548 du Code de procédure civile.

102 Article 729 du Code de procédure civile (*Recurso de Revista*).

103 Sections 23, 166 (i) et (ii), Constitution de l'Afrique du Sud.

104 Au Congo, le demandeur doit déposer au greffe de la Cour suprême une somme de 10 000 francs (équivalent à 5 USD). Si l'appel est rejeté, cette somme sera automatiquement acquise par le Trésor public à titre d'amende, sauf décision contraire expresse de la Cour suprême.

105 Article 146 du Code du travail et article 68 du Code de procédure civile.

106 Article 232 du Code du travail et articles 58, 59 et article 112 du Code de procédure civile.



jugement peut ordonner l'exécution immédiate nonobstant toute opposition ou appel, et la dispense de caution jusqu'à une somme fixée par voie réglementaire.

En République démocratique du Congo, l'opposition et les recours suspendent l'exécution si le jugement ne prononce pas l'exécution provisoire.<sup>107</sup> En Éthiopie, la suspension de l'exécution peut exiger un dépôt en garantie.<sup>108</sup>

Au Gabon, l'exécution provisoire, nonobstant toute voie de recours et l'exemption de caution, est autorisée lorsque les sommes en cause ne sont pas contestées et incontestables et reconnues exigibles.<sup>109</sup> Il en va de même pour la Côte D'Ivoire<sup>110</sup>.

Au Sénégal, le jugement peut ordonner l'exécution immédiate, nonobstant opposition ou appel et sans garantie, à concurrence d'une somme ne dépassant pas vingt fois le montant mensuel du salaire minimum interprofessionnel. La limitation n'est pas prise en compte dans le cas de salaires qui n'ont pas été établis et qui sont reconnus comme dus.<sup>111</sup>

Dans la plupart des pays examinés, les procédures d'exécution sont soit régies par une législation spécifique, soit complétées par les procédures civiles générales. Cependant, les réglementations nationales examinées ne fournissent pas toujours des détails approfondis concernant ces procédures appliquées dans les affaires de travail.

Dans tous les pays examinés, la législation prévoit la possibilité de saisir les biens en cas d'exécution forcée concernant les réclamations monétaires. Bien qu'il soit courant que l'exécution soit effectuée par le tribunal qui a rendu la première décision au niveau judiciaire, elle peut être envoyée à un autre tribunal lorsque le débiteur présente

davantage de conditions pour se conformer à la décision, comme le lieu de résidence du débiteur, l'exercice d'une activité commerciale ou la possession d'actifs suffisants pour garantir le paiement.<sup>112</sup>

En général, les procédures d'exécution sont menées par des huissiers, des shérifs ou par la partie gagnante directement.

L'exécution peut être engagée sur demande de la partie intéressée au greffe du tribunal<sup>113</sup> ou d'office par le tribunal. 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.), le tribunal compétent émettra un titre exécutoire. Lorsque la réclamation pour laquelle l'autorisation de saisie-arrêt est demandée n'est pas liquide, l'évaluation provisoire est faite par le juge ou par la partie.<sup>114</sup>

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. 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. Bien que l'opposition à la procédure d'exécution semble être autorisée dans certains pays<sup>115</sup>, sa présentation et ses modalités ne sont pas toujours très claires dans les législations nationales examinées. **(Figure 6)**

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 créances monétaires.

107 Articles 64 et 74 du Code de procédure civile.

108 Articles 332 - 336 du Code de procédure civile.

109 Article 372 du Code du travail et articles 389 - 460 du Code de procédure civile.

110 Article 81,27 du Code du travail.

111 Article 270 du Code du travail.

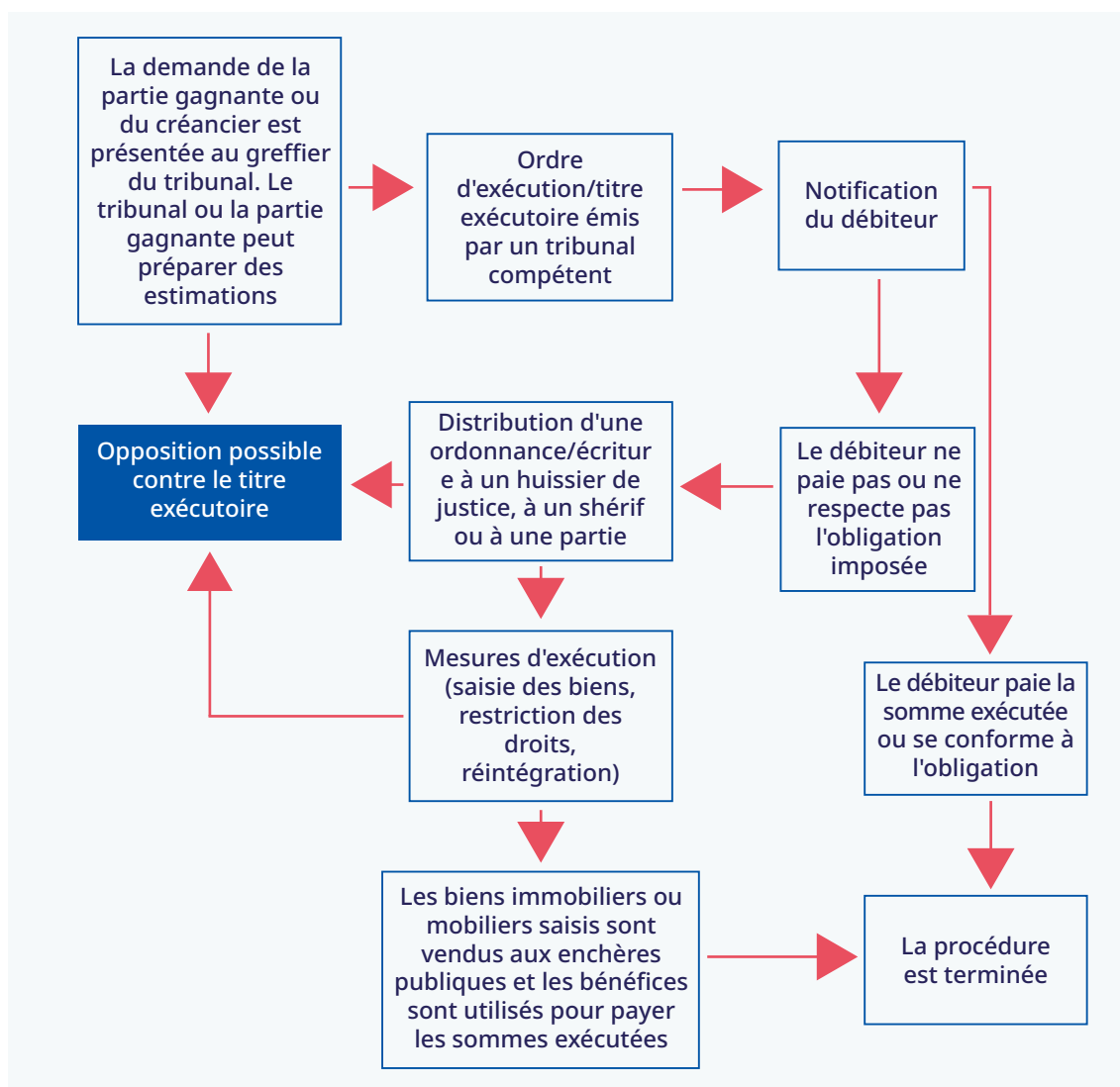
112 Les exemples incluent le Congo, la République démocratique du Congo, l'Éthiopie, le Kenya

113 Dans un certain nombre de pays, cette demande est appelée *formule exécutoire*.

114 Les exemples incluent la Côte d'Ivoire, la République démocratique du Congo, le Mozambique et le Niger.

115 Les exemples incluent l'Angola et le Mozambique.

► Figure 6: Schéma de la phase d'exécution



### Possibilité de conciliation/ médiation/arbitrage pendant la procédure

Dans tous les pays examinés, les tribunaux peuvent renvoyer des affaires à des solutions alternatives de résolution des conflits pendant les procédures judiciaires. La ratification de la Cour peut être obligatoire dans le cas où des accords

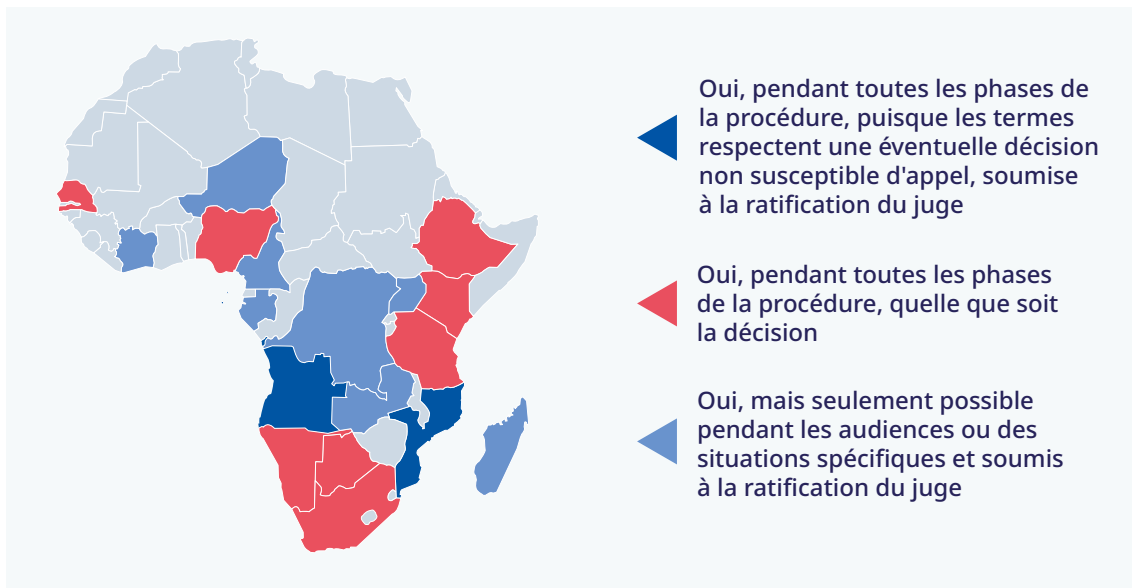
sont conclus après que des décisions sur le fond ont été rendues ou sont en cours de recours. **(Graphique 13)**

En ce qui concerne la possibilité de conciliation en cours de procédure, il convient de mentionner que le Congo<sup>116</sup> et le Sénégal<sup>117</sup> autorisent expressément les travailleuses mariées à régler des accords (ainsi qu'à remplir une demande et à se défendre) sans l'autorisation d'un mari.

116 Article 234 du Code du travail.

117 Article 240 du Code du travail.

► **Graphique 13: Règlement alternatif des conflits du travail pendant la procédure judiciaire**



## 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 ou supérieure) ; et iv) phase d'exécution.

Toutefois, en raison de la limitation de la présentation des appels dans certains pays ou compte tenu du fait que dans certains pays, les tribunaux du travail traitent les affaires sur la base du renvoi, cela peut varier. (Graphique 14)

Le nombre de recours prévus par la législation nationale a un impact direct sur le nombre de phases de la procédure. Dans certains pays examinés, il est possible de présenter des recours contre des décisions interlocutoires.<sup>118</sup> Les autres recours sont autorisés pour attaquer le fond de l'affaire, les points d'interprétation de la loi, la

révision d'une affaire qui a déjà épuisé tous les autres recours.

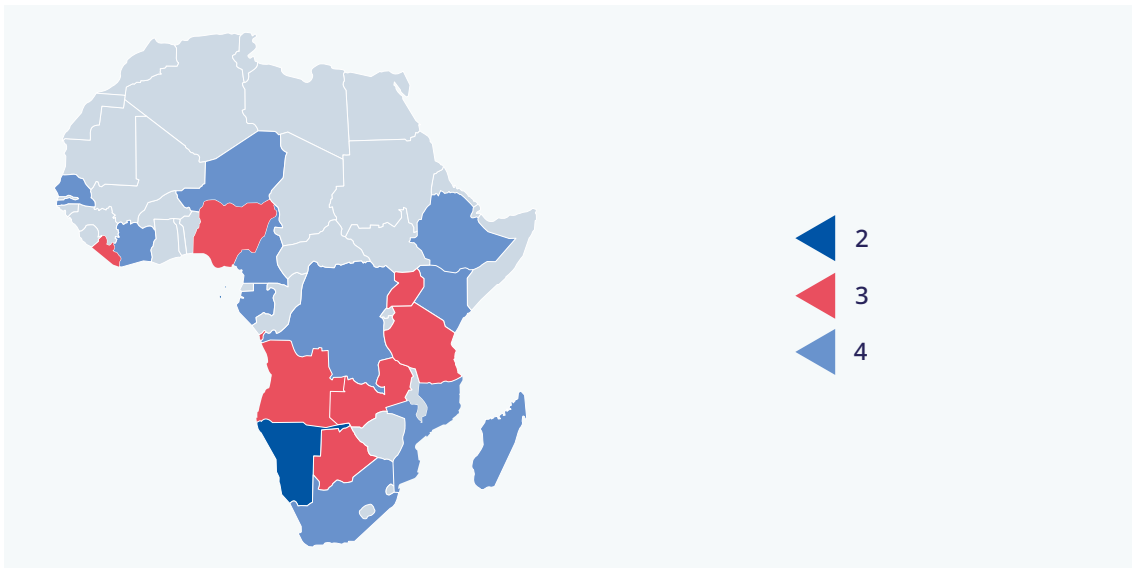
Les recours pendant la phase d'exécution et les recours spécifiques pour reconsidérer les décisions qui ne peuvent pas faire l'objet d'un appel ordinaire sont autorisés dans un certain nombre de pays, mais il n'est pas très clair dans les législations nationales examinées l'extension de leur application aux affaires de travail.

Au Mozambique, selon l'article 676 du Code de procédure civile, l'appel, la révision, le grief et le recours à l'assemblée plénière de la Cour suprême sont considérés comme des recours ordinaires, et la révision, l'opposition par des tiers et la suspension de l'exécution et l'annulation des condamnations manifestement injustes ou illégales sont considérées comme des recours extraordinaires. (Graphique 15)

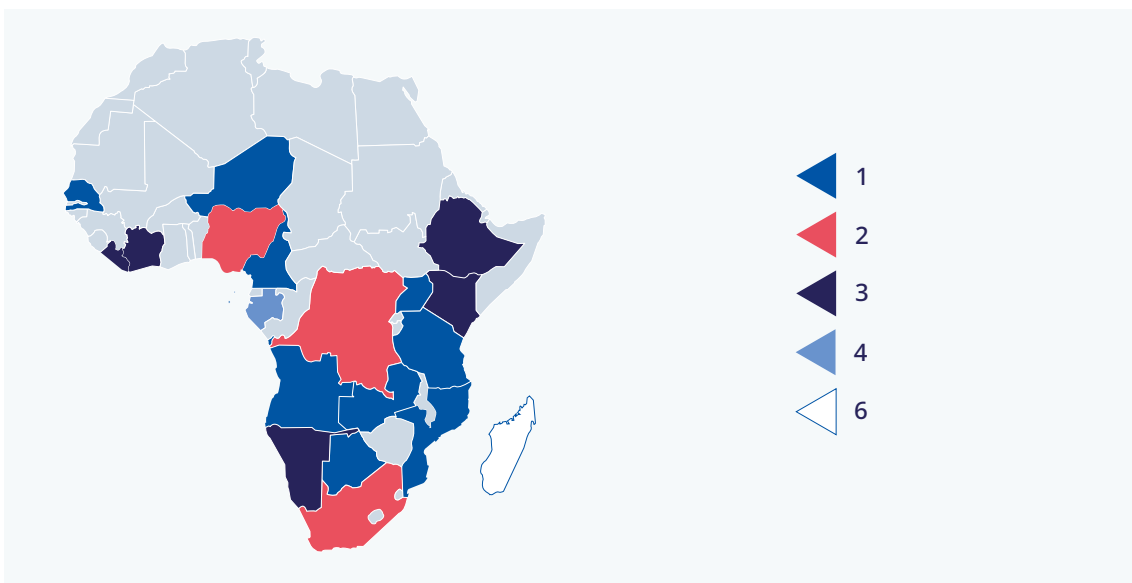
Dans la plupart des pays, cependant, seuls les recours sur le fond (tels que l'appel et la cassation), les oppositions et les révisions sont autorisés pour les décisions rendues dans les affaires de travail.

118 Les exemples incluent l'Angola et le Mozambique.

► Graphique 14: Nombre de phases procédurales



► Graphique 15: Recours possibles à présenter dans une procédure de travail



## Durée moyenne des procédures

Il existe peu d'informations officielles ou peu de statistiques sur la durée moyenne des procédures dans les tribunaux chargés des affaires de travail dans les pays africains. Bien qu'il existe peu de dispositions légales concernant la durée du procès, aucune information statistique officielle n'est disponible.

Au Botswana, les informations officielles indiquent que les affaires doivent être résolues en

6 mois en première instance en cas de jugements par défaut, mais aucune disposition concernant les affaires générales n'a été trouvée.<sup>119</sup> Au Congo, la durée légale du procès est de 60 jours.<sup>120</sup> La même disposition légale est présente dans la législation éthiopienne.<sup>121</sup> En Côte D'Ivoire, ce délai tombe à un mois.

En Namibie, les dispositions statutaires déterminent que les demandes auprès du Tribunal du travail doivent être conclues dans un délai de 90 jours.<sup>122</sup>

---

119 Pour en savoir plus <https://www.gov.bw/industrial-court/case-referral-court>

120 Article 238 du Code du travail.

121 Article 138 (2) du Code de procédure civile.

122 Article 17 (25) Règles des tribunaux du travail.



## ► Fonctionnement et pratique

---

### Répartition moyenne des tribunaux

Il existe peu d'informations officielles et aucune donnée statistique sur la répartition des tribunaux qui instruisent les affaires de travail dans les pays africains. Ces informations ne semblent pas être disponibles ou mises à jour sur les sites officiels de plusieurs pays. Dans des pays comme l'Ouganda, la Zambie, le Libéria et le Botswana, il n'existe qu'un seul tribunal du travail. En Namibie, il existe 2 divisions du travail au sein des 2 tribunaux de grande instance.

### 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 et des tribunaux ordinaires ne fournissent pas d'informations sur le nombre de juges, professionnels et non professionnels, disponibles pour 100 000 habitants uniquement pour les affaires de travail.

Au Kenya, les rapports officiels indiquent qu'il y a 11 juges qui instruisent les affaires de travail au tribunal de l'emploi et des relations de travail.<sup>123</sup>

---

<sup>123</sup> Rapport annuel sur l'état du pouvoir judiciaire et de l'administration de la justice 2019 - 2020. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.judiciary.go.ke/download/state-of-the-judiciary-and-the-administration-of-justice-annual-report-2019-2020/>





## ▶ Références

---

### Sources de législation

#### Angola

- ▶ Constitution nationale de l'Angola
- ▶ Loi organique sur l'organisation des tribunaux ordinaires, 2015
- ▶ Loi sur le travail de l'Angola, 2015 (Lei Geral do Trabalho de Angola)
- ▶ Statut des juges et des procureurs, 1994
- ▶ Code de procédure civile, 2008

#### Botswana

- ▶ Constitution du Botswana
- ▶ Loi sur les conflits commerciaux, 2016.
- ▶ Règles de la Haute Cour, 2011
- ▶ Règles de la Cour d'appel du Botswana, 2018
- ▶ Loi sur l'emploi, 2010

#### Congo

- ▶ Constitution du Congo
- ▶ Code du travail (Loi No. 1975-45)
- ▶ Statut des magistrats, 1992.
- ▶ Code de procédure civile, 1984 (Décret No. 1984-209).
- ▶ Code du travail, 1975 (Loi No. 1975-45)

#### République démocratique du Congo

- ▶ Constitution du Congo
- ▶ Loi organique No. 13/011-B
- ▶ Code du travail, 2002
- ▶ Code de procédure civile, 1960

#### Éthiopie

- ▶ Constitution de l'Éthiopie
- ▶ Loi sur la proclamation du travail, 2019
- ▶ Code de procédure civile, 2011

#### Gabon

- ▶ Constitution du Gabon
- ▶ Loi organique No. 008/2019 du 05 juillet 2019 fixant l'organisation, la composition, la compétence et le fonctionnement des juridictions de l'ordre judiciaire.
- ▶ Code du travail, 2021 (Loi No. 022/2021)
- ▶ Ordonnance No. 1/77/ du 2 février 1977 portant adoption du code de procédure civile

#### Côte d'Ivoire

- ▶ Constitution de la Côte d'Ivoire
- ▶ Statut des magistrats, 1978
- ▶ Code du travail, 2015
- ▶ Code de procédure civile, commerciale et administrative, 1972
- ▶ Code civil, 2019

### Libéria

- ▶ Constitution du Libéria
- ▶ Loi sur la procédure civile, 2007.
- ▶ Loi sur les pratiques du travail
- ▶ Loi sur le pouvoir judiciaire, 1972

### Kenya

- ▶ Loi sur le tribunal de l'emploi et des relations de travail, 2014
- ▶ Loi sur les tribunaux de magistrats, 2015.
- ▶ Loi sur la cour suprême, 2011.
- ▶ Loi sur l'aide juridique, 2016.
- ▶ Règles du tribunal de l'emploi et des relations de travail (procédure), 2016.
- ▶ Ordonnance sur les avocats (rémunération), 1962

### Madagascar

- ▶ Constitution de Madagascar, 1992
- ▶ Code du travail, 2020
- ▶ Code de procédure civile, 2002
- ▶ L'ordonnance No. 60-120, déterminant la procédure à suivre devant les tribunaux du travail

### Mozambique

- ▶ Constitution de Mozambique
- ▶ Loi sur la révision, 2019
- ▶ Loi sur le travail, 2007.
- ▶ Décret-loi du Code de procédure civile No. 3/2006 et No. 1/2005 (Décret 43525 du 7 mars 1961). Décret-loi No. 1/2009
- ▶ Loi organique des tribunaux judiciaires

### Namibie

- ▶ Constitution de la Namibie
- ▶ Loi sur le travail, 2007 (G.N. No. 261 de 2008)
- ▶ Réglementations générales du travail : loi sur le travail, 2007 (Loi No. 11 de 2007)
- ▶ Règles relatives à la conduite de la conciliation et de l'arbitrage devant le commissaire du travail publiées dans l'avis gouvernemental 262 de 2008
- ▶ Règles du tribunal du travail
- ▶ Règles de la Haute Cour de Namibie : Loi sur la Haute Cour, 1990
- ▶ Règles de la cour suprême de Namibie : Loi sur la cour suprême, 1990
- ▶ Loi No. 5 de 1995 sur les praticiens du droit

### Niger

- ▶ Constitution du Niger
- ▶ Loi organique No. 2004-50 du 22 juillet 2004 fixant l'organisation et la compétence des juridictions
- ▶ Loi organique No. 2007-07 du 13 mars 2007 fixant la composition, l'organisation, les attributions et le fonctionnement de la Cour de cassation
- ▶ Loi No. 2015-23 du Code de procédure civile
- ▶ Code du travail, 1996

### Nigéria

- ▶ Constitution de la République fédérale du Nigéria, 1999
- ▶ Règles du tribunal national industriel du Nigéria (procédure civile), 2016
- ▶ Loi sur la cour nationale, 2006

### Sénégal

- ▶ Constitution du Sénégal

---

- ▶ Code du travail, 1997

---

- ▶ Loi No. 2014-26, portant sur l'organisation judiciaire

---

- ▶ Loi No. 84-19, relative à la création d'un tribunal du travail.

---

- ▶ Code de procédure civile, 2013

### Afrique du Sud

- ▶ Constitution de l'Afrique du Sud

---

- ▶ Loi sur les relations de travail, 1995

---

- ▶ Règles uniformes des tribunaux

---

- ▶ Règles du tribunal du travail (GN 1665/96)

---

- ▶ Loi sur l'exécution des jugements civils étrangers, 1988

### Tanzanie

- ▶ Constitution de la Tanzanie

---

- ▶ Règles des tribunaux du travail, 2007

---

- ▶ Code de procédure civile Chapitre 33 R. E. 2002

---

- ▶ Loi sur l'emploi et les relations de travail de 2004

---

- ▶ Loi sur les institutions du travail, 2004

---

- ▶ Règles de la Cour d'appel, 2009

---

- ▶ Loi sur l'exécution réciproque des jugements étrangers, 2002

### Ouganda

- ▶ Constitution de la République d'Ouganda

---

- ▶ Loi sur les conflits du travail (arbitrage et règlement), 2006 (Chapitre 224, (LADASA), Lois de l'Ouganda, section 7.

- ▶ Loi sur la procédure civile, dernière mise à jour 2018

---

- ▶ Loi sur les preuves, dernière mise à jour 2020

---

- ▶ Loi sur la magistrature, dernière mise à jour 2020

---

- ▶ Loi sur les avocats (Chapitre 267)

---

- ▶ La loi sur les jugements étrangers, Chapitre 9 des Lois de l'Ouganda (2000).

### Zambie

- ▶ Loi sur la Constitution de la Zambie [No. 1 de 2016].

---

- ▶ Loi sur les relations industrielles et du travail, [ILRA] 1993 (No. 27 de 1993), telle que modifiée par la loi sur les relations industrielles et du travail (amendement), 2017

---

- ▶ Loi sur le code du travail, 2019

---

- ▶ Code de procédure civile

---

- ▶ Loi sur les jugements étrangers (exécution réciproque), Chapitre 76 9 des Lois de Zambie

## Sites web des tribunaux et des agences

### Angola

Cour suprême (Tribunal Supremo). Disponible à l'adresse suivante : <https://tribunalsupremo.ao>

### Botswana

Lois du Botswana. Disponible à l'adresse suivante : <https://botswanalaws.com/>

Justice du Botswana. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.justice.gov.bw>

Gouvernement du Botswana. Tribunal industriel du Botswana. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.gov.bw/industrial-court/>

### Congo

Cour suprême. Disponible à l'adresse suivante : <https://gouvernement.cg/institutions/cour-supreme>

Assemblée nationale du Congo. Disponible à l'adresse suivante : [www.assemblee-nationale.cg/index.php?page=Accueil#](http://www.assemblee-nationale.cg/index.php?page=Accueil#)

Cour constitutionnelle. Disponible à l'adresse suivante : [www.cour-constitutionnelle.cg](http://www.cour-constitutionnelle.cg)

### Côte d'Ivoire

Cour suprême. Disponible à l'adresse suivante : [http://www.coursupreme.ci/welcome/detail\\_institution/1](http://www.coursupreme.ci/welcome/detail_institution/1)

### Gabon

Législation du Gabon. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.legigabon.com/>

Journal officiel du Gabon. Disponible à l'adresse suivante : <http://journal-officiel.ga>

Ministère de la Justice. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.justice.gouv.ga>

### Kenya

Pouvoir judiciaire du Kenya. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.judiciary.go.ke>

Loi du Kenya. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.kenyalaw.org/kl/>

### Madagascar

Ministère de la Justice. Disponible à l'adresse suivante : [http://www.justice.mg/?page\\_id=25](http://www.justice.mg/?page_id=25)

École nationale de la magistrature. Disponible à l'adresse suivante : <https://enmg.org.mg/>

### Mozambique

Journal officiel du Mozambique. Disponible à l'adresse suivante : <https://gazettes.afrika>

Cour suprême du Mozambique. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.ts.gov.mz/index.php/pt/legislacao>

### Namibie

Cour supérieure de Namibie. Disponible à l'adresse suivante : <https://ejustice.jud.na/SitePages/Home.aspx>

### Nigéria

Pouvoir judiciaire du Nigéria. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.fhc-ng.com/judiciary.htm>

Tribunal national du travail du Nigéria. Disponible à l'adresse suivante : <https://nicn.gov.ng/>

### Sénégal

Ministère de la Justice. Disponible à l'adresse suivante : <https://justice.sec.gouv.sn/pouvoir-judiciaire/tribunaux-du-travail/>

Journal officiel du Sénégal. <http://www.jo.gouv.sn>

Gouvernement du Sénégal. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.sec.gouv.sn/les-institutions-de-la-r%C3%A9publique-du-s%C3%A9n%C3%A9gal>

### Tanzanie

Pouvoir judiciaire de la Tanzanie. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.judiciary.go.tz/>

### Ouganda

Pouvoir judiciaire de l'Ouganda. Disponible à l'adresse suivante : <http://judiciary.go.ug>

Tribunal industriel de l'Ouganda. Disponible à l'adresse suivante : <https://industrialcourt.go.ug/presentations/>

Comité des rapports juridiques du pouvoir judiciaire de l'Ouganda. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.ulii.org>

## Zambie

Ministère du travail et de la sécurité sociale. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.mlss.gov.zm/>

Parlement de la Zambie. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.parliament.gov.zm/node/1224>

Lois de la Zambie. Disponible à l'adresse suivante : <https://zambialaws.com/>

## Statistiques et informations complémentaires

Droit Afrique. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.droit-afrique.com>

Journaux de l'Afrique. Disponible à l'adresse suivante : <https://gazettes.africa/>

## 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.

OIT : *Report on rapid assessment survey: The response of labour dispute resolution mechanisms to the COVID-19 Pandemic* (OIT, 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. 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](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/labour-law/WCMS_828628/lang-en/index.htm)

Base de données de l'OIT sur la législation de protection de l'emploi (Eplex). Disponible à l'adresse suivante: <https://eplex.ilo.org/>

Base de données de l'OIT sur la législation nationale du travail, de la sécurité sociale et des droits de l'homme connexes (Natlex). Disponible à l'adresse suivante : [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p\\_lang=en](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=en)

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.

J. van Zyl Smi: *The Appointment, Tenure and Removal of Judges under Commonwealth Principles: A Compendium and Analysis of Best Practice* (La nomination, la titularisation et la révocation des juges selon les principes du Commonwealth : Un compendium et une analyse des meilleures pratiques - Rapport de recherche entrepris par le Bingham Centre for the Rule of Law), 2015.

Nations Unies, Haut-Commissaire aux droits de l'homme : Principes fondamentaux relatifs à l'indépendance de la magistrature. Disponible ici <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/independencejudiciary.aspx>



ISBN 978-92-2-036324-9



9 789220 363249