

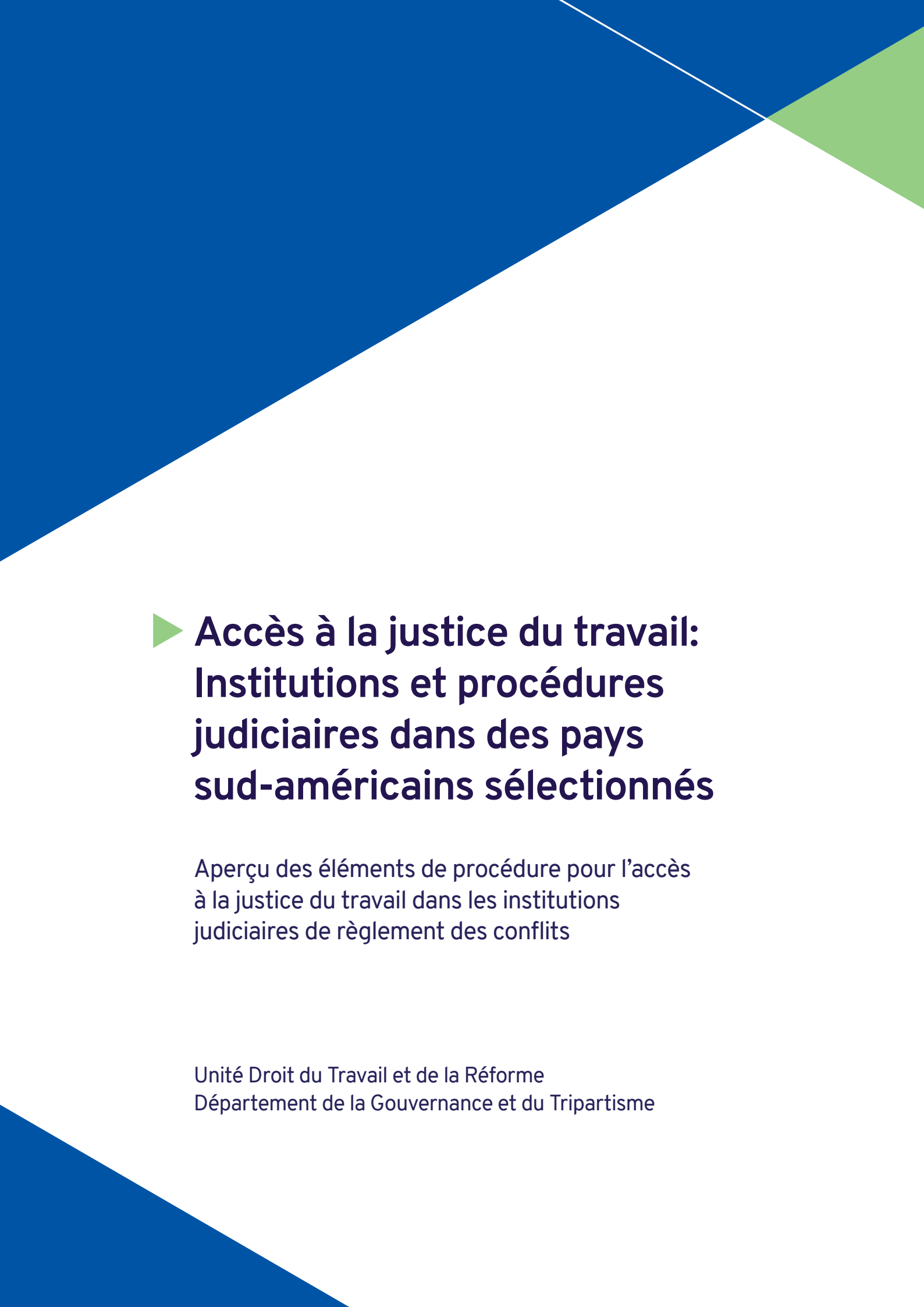


Organisation
internationale
du Travail

► Accès à la justice du travail: Institutions et procédures judiciaires dans des pays sud-américains 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 sud-américains sélectionnés**

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

Unité Droit du Travail et de la Réforme
Département de la Gouvernance et du Tripartisme

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

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

ISBN 978-92-2-036343-0 (imprimé)

ISBN 978-92-2-036344-7 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected South American countries*, ISBN 978-92-2-036341-6 (imprimé), 978-92-2-036342-3 (pdf Web); et en espagnol: *Acceso a la justicia laboral: Instituciones y procedimientos judiciales en países sudamericanos seleccionados*, ISBN 978-92-2-036345-4 (imprimé), 978-92-2-036346-1 (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.

Contenu

Introduction	1
Méthodologie	3
Structure institutionnelle des cours et tribunaux	5
Composition des cours et tribunaux	5
Modèles de tribunaux instruisant les affaires de travail	5
Composition des tribunaux instruisant les affaires de travail	6
Sélection et qualification des juges.	7
Qualification des juges	7
Sélection des juges	8
Juridiction	11
Champ d'application matériel	11
Couverture géographique	11
Affaires impliquant des travailleurs étrangers et l'exécution de décisions étrangères	11
Aspects procéduraux	13
Règles procédurales.	13
Aide juridique, frais et coûts de justice	13
Procédures de première instance	15
Phase de la Cour suprême	23
Phase d'exécution	24
Possibilité de conciliation et de médiation pendant la procédure judiciaire	26
Phases procédurales	26
Durée moyenne des procédures	29

Fonctionnement et pratique 31

Répartition moyenne des tribunaux31

Juges professionnels pour 100 000 personnes31

Références 33

Sources de législation33

Sites web des tribunaux et des agences34

Statistiques et informations complémentaires35

Autres références35

Liste des figures

Graphique 1: Tribunaux judiciaires de première instance instruisant les affaires de travail 6

Graphique 2: Méthodes de sélection des juges professionnels 9

Graphique 3: Règles procédurales applicables aux affaires de travail 14

Graphique 4: Responsabilité du paiement des frais légaux 15

Graphique 5: Possibilité de mesures de précaution 16

Graphique 6: Administration des documents et des preuves 17

Graphique 7: Représentation des parties 18

Graphique 8: Règles relatives à la répartition de la charge de la preuve 20

Graphique 9: Conciliation et médiation des affaires de travail pendant la procédure judiciaire 28

Graphique 10: Nombre de phases procédurales 28

Graphique 11: Recours possibles à présenter dans une procédure de travail. 29

Graphique 12: Durée moyenne des procédures en première instance 29

Graphique 13: Répartition moyenne des tribunaux instruisant les affaires de travail 31

Graphique 14: Juges pour 100,000 personnes 32

Figure 1: Critères de qualification statutaires pour les juges professionnels 7

Figure 3: Aperçu général des phases des premières instances 22

Figure 4: Aperçu des principales étapes de la présentation des recours et des appels contre les décisions finales de première instance 24

Figure 5: Aperçu des principales étapes de la présentation des recours contre les décisions finales de première instance 25

Figure 6: Étapes communes des procédures d'exécution des décisions 27

► Introduction

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

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

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

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

Dans les pays d'Amérique du Sud, les conflits du travail peuvent être résolus principalement par des tribunaux/tribunaux judiciaires, qui sont habilités à instruire les affaires et à déterminer une issue contraignante à un conflit.² Les systèmes des pays suivants ont été examinés : Argentine, Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Équateur, Guyane, Paraguay, Pérou, Suriname, Venezuela et Uruguay.

Aux fins du présent rapport, ces pays sont divisés en deux grands modèles : i) les tribunaux civils 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 Amérique du Sud sont formés essentiellement de juges professionnels et les affaires sont normalement instruites par un seul juge en première instance. Dans le passé, certains de ces systèmes comptaient avec la participation de juges non professionnels (souvent appelés juges non professionnels), nommés par des représentants des syndicats et des organisations d'employeurs.³

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

Les tribunaux peuvent également être compétents pour instruire des affaires collectives et individuelles. Dans certains pays, les tribunaux du travail peuvent avoir une compétence totale sur tous les conflits du travail ou voir leur compétence limitée aux conflits individuels ou collectifs. Ils peuvent également être compétents pour instruire les affaires concernant les employés publics ou la sécurité sociale (pensions, chômage).

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 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). p. 06.

3 Au Brésil, par exemple, les juges non professionnels (« *juízes classistas* ») instruisaient les affaires de travail dans un panel avec un juge professionnel jusqu'en 1999, lorsque l'amendement constitutionnel No. 24 a mis fin à ce modèle.

applicables à toutes les affaires relevant de la juridiction civile.

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

Pour examiner la multitude de caractéristiques de chaque pays et les comparer, 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.⁴

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 affaires⁵, 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 (sur la base des registres officiels, s'ils sont disponibles), 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.

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

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

5 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 d'Amérique du Sud, 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.

En ce qui concerne les données statistiques, les données quantitatives existantes ont été examinées, lorsqu'elles étaient disponibles sur les sites web officiels des pays et de leurs agences respectives, ainsi que par d'autres institutions officielles.

► Structure institutionnelle des cours et tribunaux

Composition des cours et tribunaux

Modèles de tribunaux instruisant les affaires de travail

Les pays d'Amérique du Sud ont un système très similaire d'audition des affaires de travail. Dans seulement 2 (Guyane et Suriname) des 12 pays analysés, les affaires de travail sont instruites par des tribunaux civils, ce qui signifie que dans ces pays, les affaires de travail ne relèvent pas d'une juridiction judiciaire spéciale.

En Argentine (Juzgados de Trabajo)⁶, en Bolivie (Juzgados de Partido del Trabajo)⁷, en Colombie (Juzgados de Trabajo del Circuito)⁸ et au Paraguay (Juzgados del Laboral)⁹, les tribunaux du travail de première instance font partie des tribunaux civils ordinaires et sont compétents pour traiter les affaires individuelles et collectives du travail et les conflits liés à la prestation de services de sécurité sociale. En Argentine, les tribunaux du travail sont composés de juges individuels provinciaux (fédéraux) ou nationaux en première instance.¹⁰

Au Brésil, les tribunaux du travail (Varas do Trabalho) font partie d'une branche spécialisée et indépendante des tribunaux fédéraux. Ils sont compétents pour tout conflit, individuel

ou collectif, découlant des relations de travail et d'emploi, y compris pour les employés publics si leurs contrats suivent la Consolidation des lois sur le travail. Toutefois, les conflits concernant les prestations de sécurité sociale relèvent des tribunaux fédéraux ordinaires.¹¹

Les tribunaux de droit du travail (Juzgados de Letras de Trabajo) et les tribunaux de recouvrement du travail et de la sécurité sociale (Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional)¹² au Chili font partie des tribunaux ordinaires, et ont également une compétence spéciale en matière de conflits relatifs au travail et à la sécurité sociale.¹³

En Uruguay, les tribunaux du travail de première instance (Juzgados Letrados de Trabajo) sont compétents pour instruire des affaires découlant de conflits individuels du travail.¹⁴ Les tribunaux de première instance de l'intérieur (Juzgados Letrados de Primera Instancia del Interior) sont compétents pour connaître des affaires pénales, du travail et des douanes, conformément aux lois spéciales respectives ; et des affaires civiles, commerciales, fiscales, familiales et juvéniles.¹⁵

Bien qu'il existe des tribunaux du travail spécialisés, dans certains pays, les tribunaux ordinaires sont également compétents pour les affaires de travail lorsqu'aucun tribunal du travail n'a été créé.¹⁶

6 Article 75, XII, Constitution nationale et articles 20, 21 et 22 de la Loi sur l'organisation et les procédures des tribunaux du travail.

7 Article 6 du Code du Travail.

8 Articles 2, 3 et 12 du Code de procédure du travail.

9 Article 28 du Code de procédure du travail.

10 À Buenos Aires, les conflits du travail sont traités par des juges nationaux, puisqu'il n'y a pas encore eu de transfert de compétences judiciaires du gouvernement fédéral vers la province.

11 Article 114 de la Constitution fédérale et amendement constitutionnel No. 45/2004.

12 Ces tribunaux sont compétents pour l'exécution des décisions ou des sentences liées aux conflits ou aux questions de travail et d'emploi.

13 Articles 420 et 421 du Code du travail et articles 1-13 de La loi No. 20022/2000.

14 Article 66 de la loi sur l'organisation des tribunaux (Ley de Organización de los Tribunales) et article 106 de la Loi No. 12.803/1960.

15 Loi No. 15.750.

16 Les exemples incluent le Brésil, le Chili et l'Équateur.

Comme il n'existe pas de tribunaux du travail spécialisés au Suriname, les conflits du travail sont généralement résolus par des systèmes alternatifs de résolution des conflits (conseils de conciliation, de médiation et d'arbitrage)¹⁷. Toutefois, les recours aux tribunaux civils ordinaires sont possibles¹⁸. Un système similaire existe en Guyane.¹⁹

(Graphique 1)

Composition des tribunaux instruisant les affaires de travail

Les tribunaux du travail et les tribunaux ordinaires qui instruisent les affaires du travail peuvent être composés de juges professionnels et/ou de juges non professionnels, souvent des représentants des employeurs, des travailleurs et des experts des marchés du travail (souvent appelés « juges non professionnels »). Comme on l'a vu, en Amérique du Sud, seuls des juges professionnels président aujourd'hui les tribunaux du travail ou

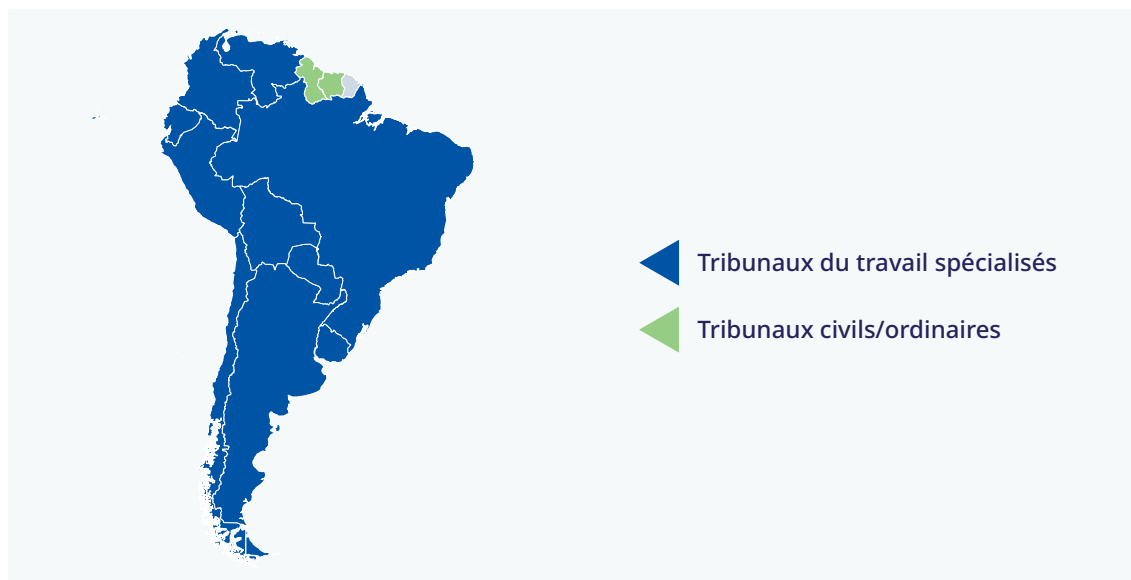
les tribunaux ordinaires qui traitent des affaires du travail.

De plus, il est beaucoup moins courant de trouver des tribunaux de première instance en Amérique du Sud qui instruisent les affaires en panels, même composés uniquement de juges professionnels. En général, les tribunaux de première instance sont composés d'un seul juge, qui est susceptible d'être chargé de mener des audiences et de rendre des décisions finales sur la même affaire²⁰.

Dans certains pays, chaque tribunal est composé de plus d'un juge²¹, mais cela ne signifie pas qu'ils statueront ensemble sur les affaires, mais qu'ils se répartiront la charge de travail ou se remplaceront mutuellement pendant les vacances ou les congés.

Le jugement en panels est courant dans les instances supérieures, telles que les Cours d'appel,

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



17 Loi G.B. 1946 No. 104.

18 Articles 1 et 2 1 de la G.B. 1935 No. 79), tels que modifiés par la G.B. 1971 No. 65, S.B. 1980 No. 116, S.B. 1985 No. 2, S.B. 1990 No. 10, S.B. 1994 No. 17.

19 Article 33 du chapitre 3:05 des Lois de la Guyane.

20 Les exceptions concernent le Venezuela, où la déclaration de sinistre doit être présentée à un juge du fond, de la médiation et de l'exécution, chargé de mener la première audience lors de la tentative de conciliation, ainsi que la réception des moyens et des preuves. À l'issue de l'audience préliminaire, la procédure est envoyée à un juge de première instance, qui dirigera la suite de la procédure.

21 Les exemples incluent le Brésil, le Chili, l'Équateur, le Pérou.

les Cours supérieures, suprêmes et constitutionnelles. Les panels peuvent être composés de 3 à 5 juges répartis en chambres. Au Brésil, par exemple, les affaires de travail fondées sur la violation des droits constitutionnels du travail et qui ont une répercussion générale (*erga omnes*) sont susceptibles d'être tranchées par la plénière de la Cour suprême fédérale, auquel cas 11 juges (Ministros) décideront.

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.

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.²² 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 maintenir la confiance du public dans le système judiciaire.²³

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. (Figure 1)

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

Critères de qualification						
Citoyenneté	Âge	Réputation ou/et santé	Éducation (Licence en droit)	Éducation (Licence spécialisée en droit)	Formation	Expérience
Argentine, Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Équateur, Paraguay, Pérou, Uruguay, Venezuela	Argentine, Brésil, Bolivie, Paraguay, Pérou, Suriname, Uruguay, Venezuela	Bolivie, Chili, Colombie, Pérou, Uruguay, Venezuela	Argentine, Brésil, Chili, Colombie, Guyane, Paraguay, Pérou, Suriname, Uruguay, Venezuela	Équateur, Suriname	Chili	Argentine, Bolivie, Brésil, Colombie, Paraguay, Pérou, Uruguay, Venezuela

22 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/professionalinterest/pages/independencejudiciary.aspx>

23 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.

En Bolivie, outre les exigences communes à d'autres pays, les candidats doivent parler au moins 2 langues nationales, sachant que, outre l'espagnol, 36 langues indigènes sont considérées comme officielles²⁴. En outre, le candidat doit avoir travaillé pendant au moins huit ans dans des activités juridiques, en tant qu'employé du système judiciaire ou professeur de droit, y compris en tant qu'autorité paysanne indigène d'origine. En outre, pour être juge du travail, le candidat doit avoir une expérience dans le domaine²⁵.

Au Chili, les candidats doivent avoir suivi de manière satisfaisante le programme de formation des candidats au premier rang du pouvoir judiciaire²⁶.

Au Venezuela, la période d'expérience peut être remplacée par un diplôme de troisième cycle en droit²⁷. Au Brésil, les candidats doivent avoir au moins 3 ans d'expérience avérée dans le domaine du droit pour participer au processus de sélection.

Sélection des juges

Tous les pays examinés semblent disposer, dans leur législation nationale, de critères objectifs et transparents pour sélectionner leurs juges

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

Dans 58% des pays examinés, les juges professionnels sont nommés après une procédure de sélection réussie basée sur des évaluations techniques. **(Graphique 2)**

En Argentine, quelle que soit l'instance, les nominations sont faites par le Président en consensus avec une Commission du Sénat.²⁸

En Bolivie²⁹ et au Paraguay³⁰, les nominations sont effectuées par la Cour suprême sur recommandation de la Commission judiciaire.

Au Brésil, les juges de première instance sont sélectionnés après un concours public. En instance supérieure, les juges sont nommés par le Président parmi les juges de première instance. Toutefois, 20 % des postes vacants sont réservés aux avocats ou procureurs privés qui seront désignés par les organisations de représentants respectives.³¹

24 Article 5 de la Constitution de l'État plurinational de Bolivie (2009).

25 Articles 18, 19 et 36 de la Loi sur le corps judiciaire.

26 Paragraphe 3 du Code organique des tribunaux (Código Orgánico de Tribunales).

27 Article 10 de la Loi sur la carrière judiciaire.

28 Article 2 de la Loi sur l'organisation de la justice nationale.

29 Article 9 de la Loi sur l'organisation de la justice.

30 Article 250 de la Constitution du Paraguay.

31 Article 93 de la Constitution.

► Graphique 2: Méthodes de sélection des juges professionnels



► 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 demandes.

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'employeurs³², 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).³³ (Figure 2)

Couverture géographique

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

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

La plupart des pays examinés prévoient une réglementation concernant les tribunaux du travail pour l'exécution des décisions rendues par des tribunaux étrangers.

Cependant, en Bolivie, en Équateur et au Venezuela, aucune indication dans la législation

► Figure 2: Champ d'application matériel des tribunaux judiciaires instruisant les affaires du travail

Conflits en matière de relations de travail et d'emploi		
Individuels et collectifs	Individuels	
Tribunaux du travail	Tribunaux du travail	Tribunaux ordinaires
Argentine, Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Paraguay, Pérou, Venezuela	Équateur, Uruguay	Guyane, Suriname

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

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

ne suggère que les tribunaux du travail peuvent exécuter des décisions étrangères, à moins qu'une législation spécifique relative à la réciprocité avec certains pays ne l'aborde. En cas d'exécution de jugements ou de résolutions étrangers, les règles générales applicables à toutes les matières seront suivies.

En Bolivie, les jugements étrangers ont des effets obligatoires et probants et une force exécutoire, conformément aux dispositions des traités ou conventions existants, sous des conditions spécifiques prévues par les règlements de procédure civile.³⁴ Il en va de même en Équateur³⁵ et au Venezuela³⁶.

34 Articles 503-506 du Code de procédure civile.

35 Article 414 du Code général de procédure.

36 Article 850 du Code de procédure civile.

► Aspects procéduraux

Règles procédurales

Les procédures adoptées par les tribunaux instruisant les affaires du travail³⁷ 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.³⁸ 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.³⁹

D'autres pays adoptent des codes généraux de procédures civiles avec des adaptations aux affaires de travail.⁴⁰ Et il y avait également des pays dans lesquels les affaires de travail sont instruites dans le cadre de procédures civiles⁴¹ ou les règles de procédures de travail sont complétées par des règles de procédures civiles sous différents aspects.⁴²

En Argentine, dans le cas des tribunaux régionaux situés dans différentes provinces qui ne font pas partie de la province de Buenos Aires, les tribunaux du travail sont régis par des lois régionales et s'adressent aux tribunaux fédéraux et non aux tribunaux nationaux, comme à Buenos Aires. De plus, certaines réclamations ont des procédures

spécifiques, comme les conflits liés aux accidents du travail.⁴³ (Graphique 3)

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 précaires⁴⁴. 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.

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. Les frais initiaux pour présenter une réclamation ne s'appliquent pas à la plupart des pays.

Au Brésil, des frais initiaux sont facturés dans le cadre de procédures spécifiques, principalement initiées par les employeurs, en fonction du montant attribué à la demande et les parties peuvent être exemptées si elles bénéficient de l'aide juridique.⁴⁵

37 Pour ce rapport, seules les procédures spécifiques aux affaires de travail ou les procédures civiles ordinaires appliquées aux affaires de travail ont été considérées.

38 Les exemples incluent la Bolivie, la Colombie, le Pérou et le Venezuela.

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

40 L'Uruguay applique le raccourcissement des procédures de travail (Lois No. 18.572/2009 et 18.847/2009) et la Loi sur les procédures ordinaires aux affaires de travail dans les tribunaux du travail.

41 Guyane et Suriname.

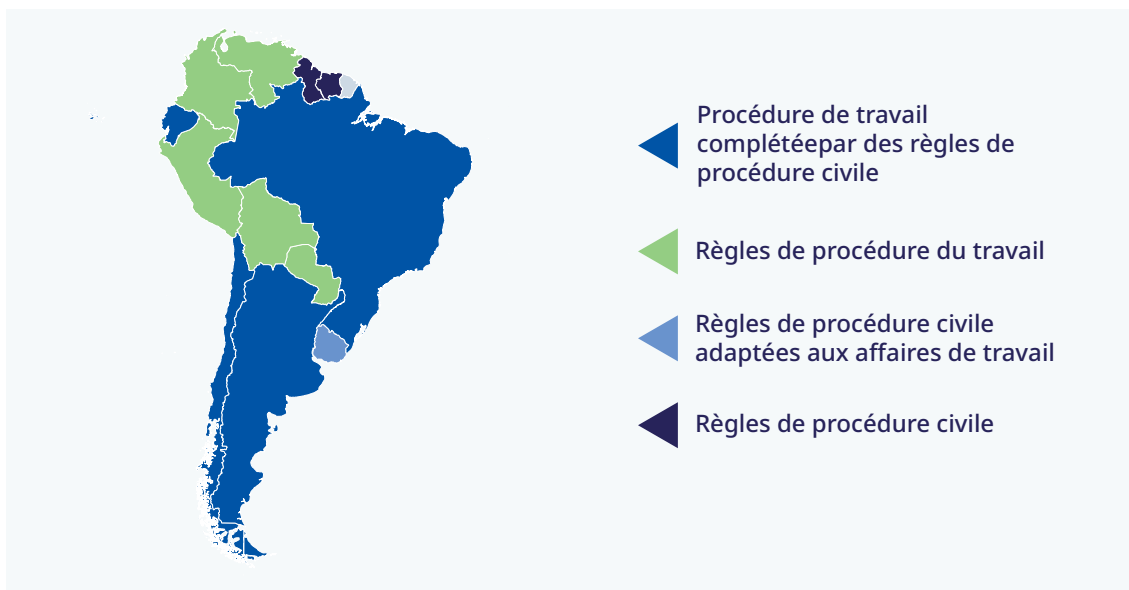
42 Les exemples incluent l'Argentine, le Brésil, le Chili et l'Équateur.

43 Article 137 de la Loi sur l'organisation et les procédures de la justice nationale du travail.

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

45 Articles 291 et 292 du Code de procédure civile.

► **Graphique 3: Règles procédurales applicables aux affaires de travail**



Les frais de justice dans les tribunaux du travail et les tribunaux ordinaires qui instruisent les affaires de droit du 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 sont dispensés de les payer.

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

Il n'y a qu'en Bolivie que les frais de justice administrative sont entièrement pris en charge par l'État, quelle que soit l'issue de l'affaire.⁴⁶ Toutefois, dans des cas spécifiques, principalement liés à l'abus du droit de se défendre, le juge

peut condamner le défendeur à payer une partie de ces frais.⁴⁷

Les frais de justice peuvent également inclure les frais d'appel.⁴⁸

Les mêmes règles s'appliquent en ce qui concerne les coûts liés aux rapports et aux experts externes, qui peuvent être convoqués pour présenter des rapports sur des questions liées à l'évaluation du lieu de travail pour évaluer les conditions de santé et de sécurité au travail, aux évaluations médicales sur les maladies et les accidents du travail, aux inspections judiciaires et aux enquêtes sur d'éventuelles fraudes dans les documents.

Dans presque tous les pays examinés, ces frais suivent les mêmes règles que les frais de justice administrative, ce qui signifie que la partie perdante d'une certaine réclamation est responsable du paiement des frais d'expertise chargés de régler l'affaire. En d'autres termes, celui qui a causé la dépense doit la supporter.

46 Articles 3 (a) et 5 du Code de procédure du travail.

47 Article 204 du Code de procédure du travail.

48 Les exemples incluent l'Argentine, le Brésil, le Chili et la Colombie.

En Bolivie, ces frais ne sont pas couverts par l'État, comme les autres frais de justice. Ils sont versés à l'État et partagés entre les parties, en fonction des réclamations qui ont été accordées⁴⁹. Les bénéficiaires de l'aide juridique sont toutefois exemptés.

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 demandes 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 4)**

Au Brésil, par exemple, la réforme du droit du travail de 2017 a inclus dans la consolidation du droit du travail des dispositions relatives aux frais légaux⁵⁰. Avant cette réforme, les affaires de travail devant les tribunaux du travail ne comportaient aucune disposition à cet égard et les parties étaient responsables des honoraires de leurs propres avocats. Après la réforme, les frais légaux sont calculés sur le montant attribué à

chaque réclamation, ce qui signifie que les travailleurs qui ne bénéficient pas de l'aide juridique et de l'exemption des frais de litige peuvent avoir à payer des frais légaux liés à des réclamations qui ne sont pas accordées, même si le résultat global est positif.

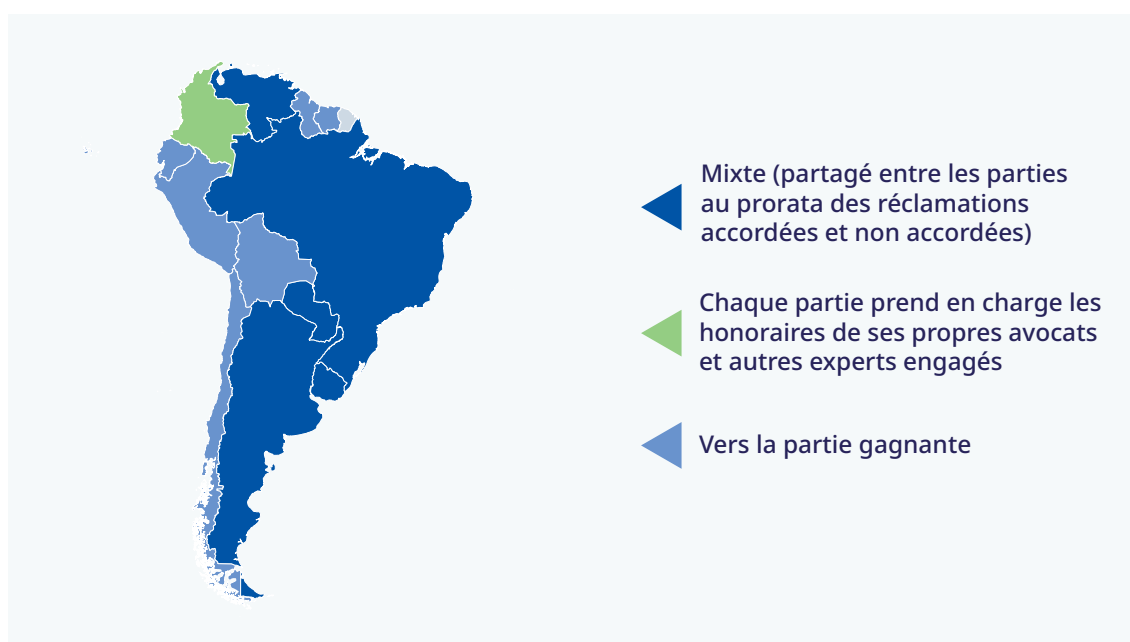
Procédures de première instance

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

► **Graphique 4: Responsabilité du paiement des frais légaux**



49 Article 195 du Code de procédure du travail.

50 Article 791 A de la Consolidation des lois sur le travail.

de précaution sont une institution essentielle du droit procédural, dès lors qu'elles ont souvent un impact direct sur l'efficacité du futur jugement et sont fondamentales pour obtenir des preuves et des moyens d'exécuter la décision. **(Graphique 5)**

Au Suriname, aucune information dans la loi n'indique que de telles mesures sont possibles. Toutefois, il se peut qu'elles soient appliquées selon le pouvoir discrétionnaire du pouvoir judiciaire dans des situations spécifiques.

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

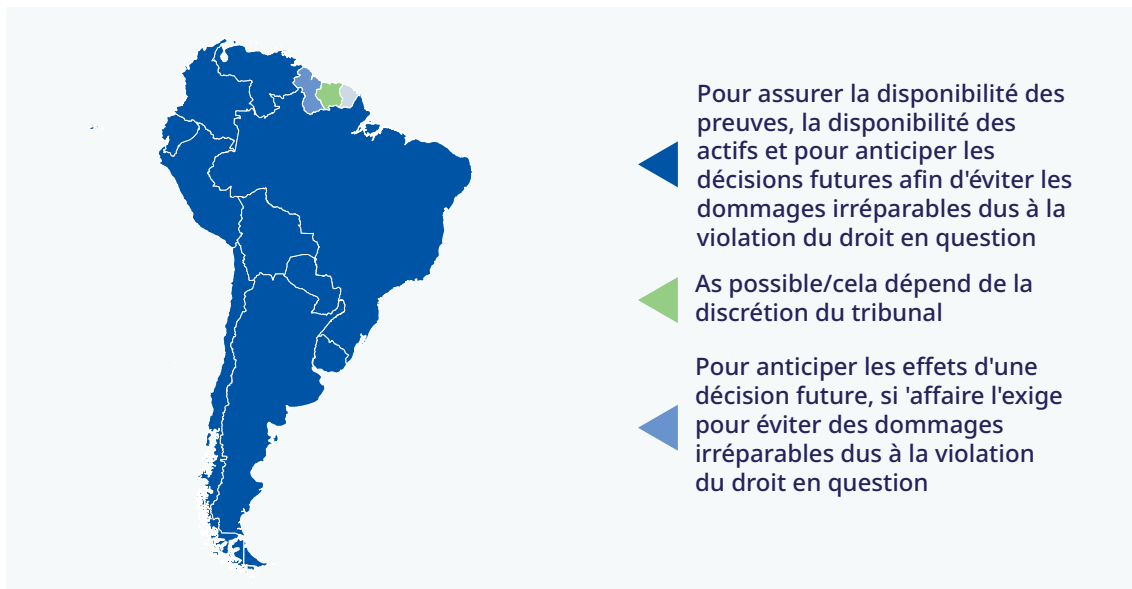
La recherche d'instruments permettant de raccourcir les délais de résolution des conflits motive également de nombreuses réformes juridiques

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.

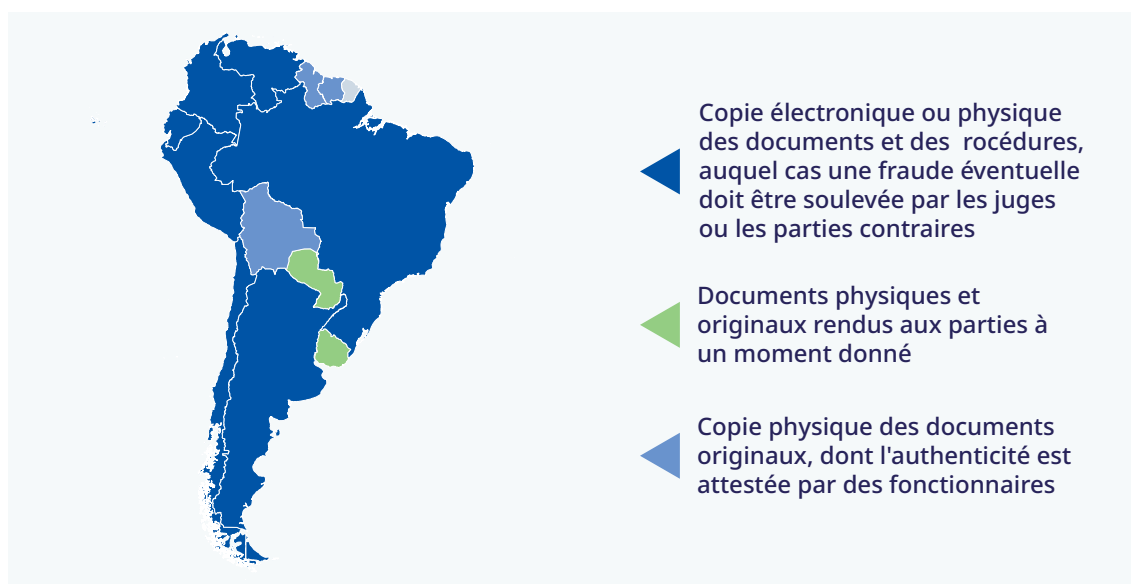
Des pays ont déjà adopté des mesures qui permettent la numérisation des procédures et des formes électroniques de présentation des documents, des preuves et des pétitions. **(Graphique 6)**

Pendant la pandémie de Covid-19, plusieurs tribunaux ont également accéléré l'utilisation de solutions technologiques pour assurer la continuité des services fournis. Ces changements auraient également pu servir de catalyseur pour d'autres changements et innovations de pointe à l'avenir, offrant aux parties une procédure plus rapide et sans frais. Toutefois, l'accès à ces améliorations

► Graphique 5: Possibilité de mesures de précaution



► **Graphique 6: Administration des documents et des preuves**



technologiques peut être inégal au niveau dans la région.⁵¹

Des pays comme la Colombie, le Paraguay et l'Uruguay, qui ne disposaient pas auparavant d'un système numérique ou électronique pour recevoir les documents et les réclamations, ont commencé à appliquer des outils technologiques pour permettre la poursuite des procédures de travail pendant la crise.⁵² L'Argentine, le Brésil et le Chili avaient déjà appliqué des outils technologiques avant la pandémie, mais les ont améliorés pour contourner les effets de la crise.⁵³

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.

Dans certains pays⁵⁴, les syndicats peuvent remplacer les travailleurs dans des procès individuels ou multiples.

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.

51 Report on rapid assessment survey: The response of labour dispute resolution mechanisms to the COVID-19 Pandemic (Rapport sur l'enquête d'évaluation rapide : la réponse des mécanismes de résolution des conflits du travail à la pandémie de COVID-19). Organisation internationale du travail - OIT, 2021, p. 14. 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

52 Report on rapid assessment survey, p. 14.

53 Report on rapid assessment survey, p. 14.

54 Les exemples incluent le Brésil, l'Uruguay et le Paraguay.

Au Brésil, l'auto-représentation ne peut être valable qu'en première instance. Toutefois, les travailleurs peuvent compter sur les conseils juridiques et les avocats fournis par les syndicats.⁵⁵

En Argentine, bien que la loi autorise l'auto-représentation dans les affaires de travail, les règlements régionaux et les règlements nationaux sur les affaires d'accidents du travail prévoient la possibilité pour les travailleurs d'être représentés par des avocats payés par le gouvernement.⁵⁶

Au Paraguay, l'auto-représentation n'est autorisée que dans les procédures à une seule instance (sans possibilité d'appel)⁵⁷ et dans les audiences de conciliation.⁵⁸

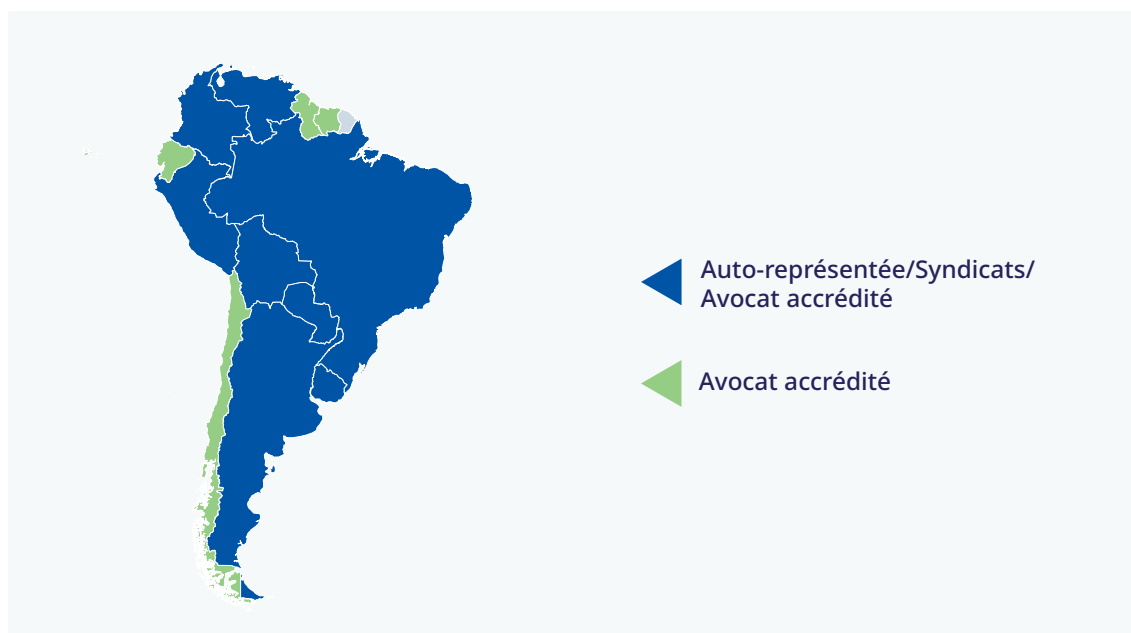
En Colombie, l'auto-représentation est autorisée sous certaines conditions. Le plaignant doit être

inscrit comme avocat, sauf exceptions spécifiques prévues par la Loi No. 69/75. Les parties peuvent agir par elles-mêmes, sans l'intervention d'avocats, dans le cadre des procédures d'instance unique et des audiences de conciliation⁵⁹.
(Graphique 7)

Présentation de la déclaration des réclamations et des réponses

En général, les déclarations des réclamations 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, il est possible d'organiser une audience préliminaire avant la présentation de la défense,

► Graphique 7: Représentation des parties



55 La Consolidation des lois sur le travail (Consolidação das Leis do Trabalho) prévoit dans son article 791 la possibilité pour les employés et les employeurs de présenter personnellement une demande devant le Tribunal du travail. L'article est toutefois considéré comme controversé et se heurte à la Constitution fédérale de 1988, qui stipule que la présence d'avocats est indispensable dans toute procédure judiciaire, à l'exception des requêtes d'habeas corpus. Tous les tribunaux supérieurs du Brésil exigent la présence d'un avocat lors des procès.

56 Article 35 de la Loi sur l'organisation et les procédures de la justice nationale du travail et de la Loi sur les risques professionnels (Ley sobre riesgos del trabajo) No. 27.348.

57 Article 34 du Code de procédure du travail.

58 Article 65 du Code de procédure du travail.

59 Article 33 du Code de procédure du travail.

selon le cas, pour la médiation et la conciliation⁶⁰. Certains pays exigent que les parties présentent une estimation des réclamations concernées⁶¹.

Dès réception de la réclamation, dans tous les pays examinés, le tribunal évalue son adéquation et sa conformité aux exigences du droit procédural national. Les parties peuvent être convoquées pour modifier la pétition.

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 la poste ou par des huissiers. Les défenses et les demandes reconventionnelles peuvent être présentées lors de la première audience ou avant. En Bolivie, cependant, les demandes reconventionnelles ne sont pas autorisées si le défendeur est l'employeur⁶².

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.

Les décisions qui n'admettent pas la déclaration de réclamation peuvent faire l'objet d'un appel auprès d'instances supérieures.

Phase de preuves et d'arguments

Après avoir reçu les plaidoyers des parties, des documents et des demandes d'assistance pour la présentation de preuves supplémentaires, les tribunaux peuvent programmer une audience visant à tenter une conciliation entre les parties et à résoudre la plupart des problèmes liés à la poursuite de la procédure. 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. Comme dit précédemment, dans certains pays, cette audience servira également à recevoir les défenses ou les demandes reconventionnelles.

Les questions qui ne sont pas controversées ou qui n'ont pas été contestées peuvent être jugées immédiatement.

En Équateur, si la conciliation n'est pas possible lors de la première audience, le défendeur répondra oralement à la plainte et présentera ultérieurement une réponse sous forme écrite. Au Venezuela, l'audience préliminaire sera présidée par le juge du fond, de la médiation et de l'exécution. Si la médiation est positive, le juge mettra fin à la procédure par une décision orale qui aura l'effet *res judicata*.⁶³ S'il n'y a pas de conciliation, le juge recevra la défense du défendeur et les preuves documentaires qui pourraient être pertinentes. Une fois l'audience préliminaire terminée, la procédure est envoyée à un juge de première instance, ce qui signifie que deux juges peuvent agir dans la même procédure.

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.

Charge de la preuve

L'audience préliminaire peut également statuer sur la charge de la preuve. La charge de la preuve dans les pays examinés en ce qui concerne les affaires de travail peut suivre des règles différentes d'un pays à l'autre, mais prend normalement en

60 Les exemples incluent le Brésil (soit avec des audiences de pré-médiation, soit avec des premières audiences dans la procédure judiciaire),

61 Au Brésil, la réforme du travail de 2017 (article 840 CLT) a déterminé que les déclarations des réclamations doivent être accompagnées d'une estimation de chaque réclamation. Cependant, la jurisprudence a été dans le sens que ceci n'est pas une raison pour rejeter la déclaration des réclamations. En cas de violation de cette règle, le juge chargé de l'affaire détermine ses modifications.

62 Article 65 du Code de procédure du travail.

63 Cela signifie qu'une affaire qui a été jugée par un tribunal compétent ne peut plus être poursuivie par les mêmes parties. Pour en savoir plus [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/2-242-7976?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/2-242-7976?transitionType=Default&contextData=(sc.Default))

considération la possibilité et l'opportunité pour les parties de présenter des preuves.

En Argentine, la charge de la preuve est également répartie de manière dynamique en fonction de la capacité de chaque partie. Par conséquent, le juge appréciera la preuve en fonction de la possibilité de chaque partie de clarifier la question, en respectant, par exemple, la possibilité moins favorable de produire des preuves par le travailleur.⁶⁴ Il en va de même au Brésil⁶⁵

En Uruguay, la loi prévoit qu'il incombe à la partie qui réclame quelque chose de prouver les faits constitutifs de cette réclamation. La partie qui contredit la réclamation a la charge de prouver les faits qui modifient, entravent ou éteignent cette réclamation.⁶⁶

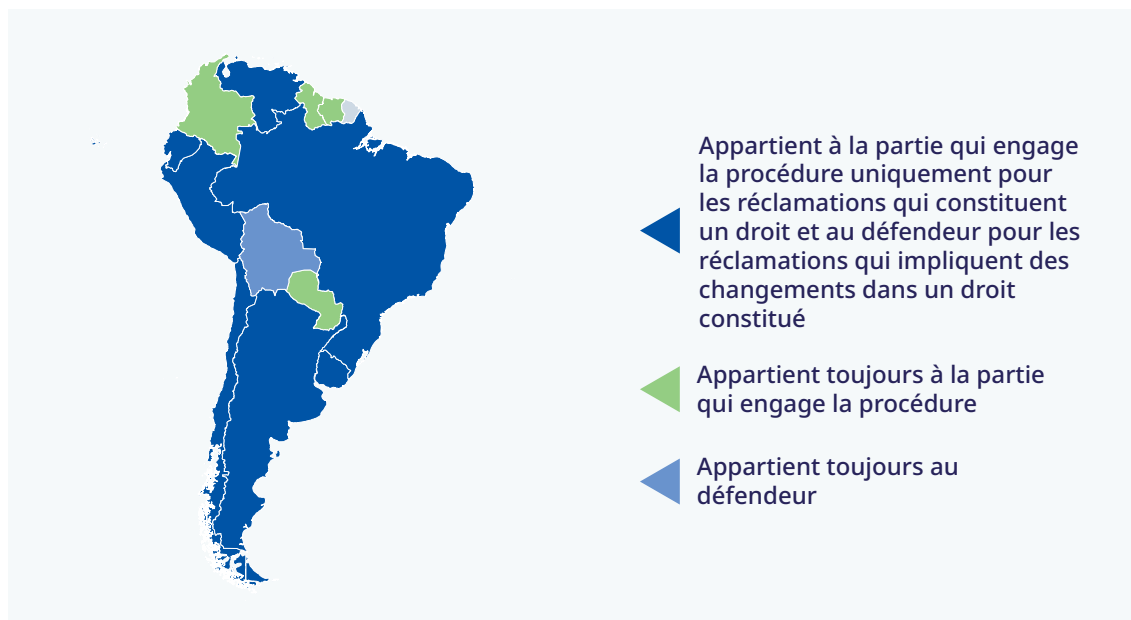
Au Paraguay, la charge de la preuve est inversée lorsque les demandes sont liées à des obligations prévues par la loi.⁶⁷

En Colombie, le code de procédure du travail ne prévoit pas de règles spécifiques en matière de charge de la preuve et la gestion des moyens de preuve est régie par le droit procédural général.⁶⁸ En fonction de la spécificité de l'affaire, le juge peut, par discrétion ou à la demande d'une partie, répartir la charge de la preuve en fonction de la partie qui est en meilleure position pour prouver en raison de sa proximité avec les éléments de preuve. **(Graphique 8)**

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. Dans tous les pays examinés, l'admissibilité des preuves est conditionnée par les délais légaux, la légalité de la preuve, la discrétion du juge et l'accord des parties.

► Graphique 8: Règles relatives à la répartition de la charge de la preuve



64 Article 377 du Code de procédure civile de la Nation.

65 Articles 818 du Code du travail et 373 du Code de procédure civile.

66 Article 139 du Code général de procédure.

67 Article 137 du Code de procédure du travail et article 249 du Code de procédure civile.

68 Articles 165 et 167 du Code général des procédures.

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.

Pendant l'audience principale, les parties peuvent être obligées de comparaître. Dans tous les pays examinés, l'absence sans motif valable peut entraîner un désavantage dans l'appréciation des preuves de l'affaire. Les reports d'audience sont autorisés dans tous les pays, 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.

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 dans la région d'Amérique du Sud. 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.⁶⁹ 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.⁷⁰

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

amendements à la décision finale dans des circonstances spécifiques relevant de la juridiction de première instance.

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

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, normalement 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.

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

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

69 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.

70 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.

Dans les pays où les affaires de travail sont instruites par des tribunaux du travail spécialisés, la législation prévoit un recours au même juge qui a rendu les décisions afin de clarifier des points contradictoires, omis ou obscurs ou de corriger des erreurs évidentes et d'écriture.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu des principales étapes communes de présentation des preuves, d'audience et de jugement de l'affaire, fournies par les 12 législations procédurales nationales analysées. (Figure 3)

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 des décisions finales, qui peuvent attaquer le fond, des points de droit ou demander l'annulation de décisions, et contre des décisions interlocutoires qui peuvent influencer le jugement final, telles que des décisions accordant des mesures conservatoires ou sécurisant des actifs et des preuves, ainsi que l'acceptation ou le refus

► Figure 3: Aperçu général des phases des premières instances

Aperçu général des phases des premières instances
Représentation : Les parties peuvent se représenter elles-mêmes, être représentées par des avocats accrédités ou des représentants autorisés (tels que des syndicats ou des organisations d'employeurs et de travailleurs).
Parties : Les travailleurs, les employeurs, les procureurs, les syndicats, les tiers indirectement concernés, les associations, les héritiers en cas de décès de l'une des parties, et les représentants légaux, en cas d'incapacité de l'une des parties, peuvent prendre part à la procédure.
Recevabilité de la réclamation et des réponses : Le juge examine la déclaration de réclamation et décide de l'accepter, de la rejeter ou de convoquer le plaignant afin de la valider. Le défendeur sera notifié et pourra présenter une défense ou/et une demande reconventionnelle.
Première évaluation des affaires et délimitation des faits et des fondements juridiques : Après avoir reçu des plaidoyers des parties, des documents et des demandes d'assistance pour la présentation de preuves supplémentaires, le tribunal peut : i) décider d'une audience préliminaire pour tenter une conciliation entre les parties, ii) délimiter les faits et les fondements juridiques des réclamations, iii) répartir la charge de la preuve, et iv) déterminer l'admissibilité des preuves et la production de preuves par des tiers. Des jugements partiels peuvent se produire.
6. Preuves : 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. L'authenticité ou la validité des preuves peuvent être argumentées dans les plaidoyers écrits.
Audience de l'affaire (audience principale) : Les parties convoquées à l'audience ne peuvent être absentes que dans des cas spécifiques. L'absence sans justification pourrait entraîner le non-respect des arguments relatifs aux faits de la partie. Nouvelle tentative de conciliation. Les preuves produites sont examinées. Les parties et les témoins, y compris les experts, peuvent être entendus.
Arguments finaux et jugement : L'examen des preuves étant terminé, les parties peuvent présenter leurs arguments finaux 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.
Clarification de la décision et octroi de l'appel : Le tribunal peut généralement, à la demande des parties ou à sa propre discrétion, clarifier les points obscurs, vagues ou contradictoires de la décision, ainsi que les erreurs formelles évidentes. La décision peut également établir les possibilités d'appel ou de recours, si la loi le permet. Les appels peuvent être présentés par les parties intéressées en première instance ou directement auprès des instances supérieures.

de demandes liées à l'admissibilité des réclamations, des défenses et d'autres moyens.

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.

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

En Équateur, il est possible d'introduire un recours devant la Cour provinciale supérieure du district, à condition que le montant de la condamnation soit supérieur à mille dollars (1 000 USD).⁷¹ Si la décision rejette la demande entièrement ou partiellement, le plaignant peut présenter un recours quel que soit le montant de la condamnation.

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.⁷²

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 l'appel est formé, les parties adverses doivent être notifiées par la Cour pour présenter une réponse ou pour joindre l'appel 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.

La cour d'appel⁷³ peut être une cour d'appel spécialisée en matière de travail⁷⁴, ou une cour d'appel ordinaire qui instruit les affaires de travail dans des chambres qui peuvent être spécialisées.⁷⁵

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 pays⁷⁶, 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.

Les procédures devant les Cours suprêmes sont remarquablement similaires aux procédures des cours d'appel, notamment en ce qui concerne la désignation de la formation d'un panel de juges et le peu de 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. Certaines formalités diffèrent toutefois d'un pays à l'autre.

71 Articles 609 du Code du travail et 289 et 290 du Code général des procédures.

72 Les exemples incluent le Brésil, la Bolivie, l'Uruguay.

73 Ou instance supérieure immédiate compétente pour instruire le recours.

74 Le Brésil (tribunaux régionaux du travail) et la Bolivie (tribunal national du travail et de la sécurité sociale) en sont des exemples.

75 Les exemples incluent l'Argentine, le Chili, la Colombie, le Paraguay, le Pérou, l'Uruguay.

76 Les exceptions sont le Brésil (où il existe une Cour supérieure du travail en dernier recours dans la juridiction du travail et où les conflits décidés par cette cour en ce qui concerne les questions constitutionnelles peuvent être dirigés vers la Cour fédérale suprême) et la Colombie. Dans d'autres pays, il se peut que les Cours supérieures et suprêmes disposent de chambres constitutionnelles.

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

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

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

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.

Réexamen de l'affaire : Les parties peuvent avoir la possibilité de présenter leurs arguments sous forme écrite avant le procès. Les nouvelles preuves ou les preuves rejetées par l'instance précédente peuvent être admises ou non, en fonction de leur pertinence. 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 procédures peuvent être légèrement différentes selon le type de recours présenté, car les instances supérieures sont généralement compétentes pour instruire à la fois les recours extraordinaires, comme la cassation, et les recours ordinaires, comme les appels et les révisions. En outre, des recours peuvent être présentés aux instances supérieures directement contre une décision rendue par la première instance.

En Colombie, par exemple, les recours (appel et révision) peuvent être présentés à la deuxième instance, mais aussi, dans des cas spécifiques, le recours en cassation peut être présenté directement à la Cour suprême de justice.⁷⁷ (Figure 5)

Phase d'exécution

Les décisions finales peuvent être exécutées immédiatement selon des dispositions statutaires expresses, indépendamment de la présentation des appels. Les exemples incluent l'Argentine⁷⁸, le Brésil⁷⁹, la Bolivie⁸⁰, le Chili⁸¹, le Pérou⁸², et l'Uruguay (après la décision de la deuxième instance)⁸³

Dans la plupart des pays examinés, les procédures d'exécution sont soit régies par une législation spécifique⁸⁴, soit complétées par les procédures civiles générales.⁸⁵

77 Articles 62 - 69, 82, 86 - 90 du Code des procédures du travail.

78 Article de la Loi 132 sur l'organisation et les procédures de la justice nationale du travail.

79 Article 899 de la Consolidation des lois sur le travail.

80 Article 217 du Code de procédure du travail.

81 Articles 231 à 241 du Code de procédure civile.

82 Articles 57 à 63 du Code de procédure civile.

83 Articles 371 à 389 du Code général des procédures.

84 Par exemple, le Brésil, la Bolivie, le Chili, l'Équateur, le Paraguay et le Pérou.

85 Les exemples incluent l'Argentine, la Colombie, le Guyane, le Suriname, l'Uruguay (bien que les dispositions de la loi sur le raccourcissement des procédures de travail soient également appliquées), le Venezuela.

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

Aperçu des principales étapes de la présentation des recours contre les décisions finales de première instance
Présentation des recours et des réponses : L'avis de recours et ses motifs peuvent être présentés devant le tribunal qui a rendu la décision contestée ou directement au greffier de la Cour suprême où le recours sera instruit. Dans les deux cas, la partie adverse est convoquée pour présenter une réponse au recours. Les recours accessoires ou conjoints sont rarement autorisés.
Répartition du recours en instance supérieure : Les procédures de recours sont envoyées à un panel ou à une chambre de la Cour suprême respective, dans laquelle elles seront assignées à un juge rapporteur, qui fera un rapport sur le cas à examiner par le panel.
Examen des motifs du recours : Les parties peuvent avoir la possibilité de présenter leurs arguments sous forme écrite avant le procès. Les nouvelles preuves ou les preuves rejetées par l'instance précédente sont généralement rejetées, sauf lorsqu'elles viennent à l'appui des allégations liées à la violation d'un point spécifique des allégations du recours. Les parties peuvent être convoquées à une audience, au cours de laquelle l'affaire sera examinée. Un banc, composé de 3 juges ou plus, analysera l'affaire. Les parties peuvent être citées à comparaître à l'audience du procès.
Jugement : La décision peut i) adopter une résolution pour rejeter le recours et laisser la décision inchangée ; ii) adopter une résolution sur l'annulation totale ou partielle de la décision et renvoyer l'affaire pour une nouvelle procédure en première instance ou en appel ; iii) adopter une résolution pour abolir la décision et maintenir en vigueur un tribunal judiciaire de première instance qui était en place auparavant ; iv) abolir les décisions judiciaires et clore la procédure dans l'affaire ou laisser la demande sans examen ; v) renverser et adopter une nouvelle décision ou modifier la décision.

Dans tous les pays examinés, la législation prévoit la possibilité de saisir les biens en cas d'exécution forcée concernant les réclamations monétaires.

Quel que soit le type de loi procédurale régissant l'exécution, les procédures sont similaires dans les pays examinés et, normalement, les tribunaux qui ont instruit l'affaire en premier lieu seront chargés de la procédure d'exécution. Toutefois, au Chili, le tribunal ordonnera l'exécution de la décision et la transmettra, avec ses antécédents, dans le cinquième jour au Tribunal de recouvrement du travail et des pensions, le cas échéant, afin qu'il poursuive la procédure d'exécution.⁸⁶

De plus, en général, les procédures d'exécution sont menées par des huissiers.

L'exécution peut être engagée sur demande de la partie intéressée ou d'office par le tribunal.

Le tribunal compétent, sur demande et avec la présentation de la preuve de la dernière décision en vigueur, ainsi que de l'indication des moyens de promouvoir l'exécution contre le débiteur (comme l'indication des actifs, des propriétés, des adresses, etc.), émettra un ordre d'exécution (souvent appelé titre exécutoire).

Dans des pays comme l'Argentine⁸⁷, le Brésil⁸⁸, et le Pérou⁸⁹, soit le tribunal est chargé de présenter des estimations représentant la dernière décision, soit les parties peuvent être convoquées pour présenter leurs propres estimations.

Dans ce cas, s'il y a des conflits, le tribunal peut décider lequel est le plus approprié ou demander le rapport d'un comptable.

Les débiteurs peuvent présenter des mesures pour contester l'exécution, mais la plupart d'entre

⁸⁶ Articles 467-470 du Code du travail.

⁸⁷ Article 133 de la Loi sur l'organisation et les procédures de la justice nationale du travail.

⁸⁸ Articles 876 - 878 de la Consolidation des lois sur le travail.

⁸⁹ Articles 57-63 du Code des procédures du travail.

elles ne sont acceptées que si des conditions spécifiques sont remplies. Au Brésil⁹⁰ et en Equateur⁹¹, par exemple, un dépôt en garantie doit être effectué avant toute contestation ou recours contre les décisions pendant la phase d'exécution.

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 une démarche courante, sa présentation et ses modalités ne sont pas toujours très claires dans les législations nationales examinées.

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

D'autres mesures sont également prévues pour éviter le non-respect de la décision en ce qui concerne le paiement des réclamations monétaires. Au Pérou, des amendes cumulatives et croissantes de trente pour cent (30 %) et des procédures pénales ultérieures peuvent être appliquées.⁹²

Au Brésil, le Système de recherche des actifs du pouvoir judiciaire (SisbaJud) est une plateforme électronique du Conseil national de la justice (CNJ) permettant de suivre et de bloquer les actifs des débiteurs dont les dettes sont reconnues par les décisions judiciaires. Il permet d'assurer le respect des décisions lorsque les débiteurs ne paient pas volontairement et veulent dissimuler leurs actifs.⁹³ Le système donne accès à la consultation en ligne des relations bancaires du débiteur avec les institutions financières. Il est possible de bloquer à la fois les montants sur les comptes courants et les titres, tels que les titres à revenu fixe et les actions.

Dans certains cas, des audiences de conciliation peuvent avoir lieu pendant la phase d'exécution, si les parties le demandent ou si le tribunal comprend qu'il existe une possibilité de régler le problème sans saisie des biens.⁹⁴ (Figure 6)

Possibilité de conciliation et de médiation pendant la procédure judiciaire

Dans tous les pays examinés, les tribunaux peuvent renvoyer des affaires à la médiation et à la conciliation à tout moment de la procédure judiciaire, y compris pendant la phase d'exécution. La ratification de la Cour est obligatoire en cas d'accords conclus pendant la procédure en cours dans tous les pays. (Graphique 9)

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

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.

90 Article 882 de la Consolidation des lois sur le travail.

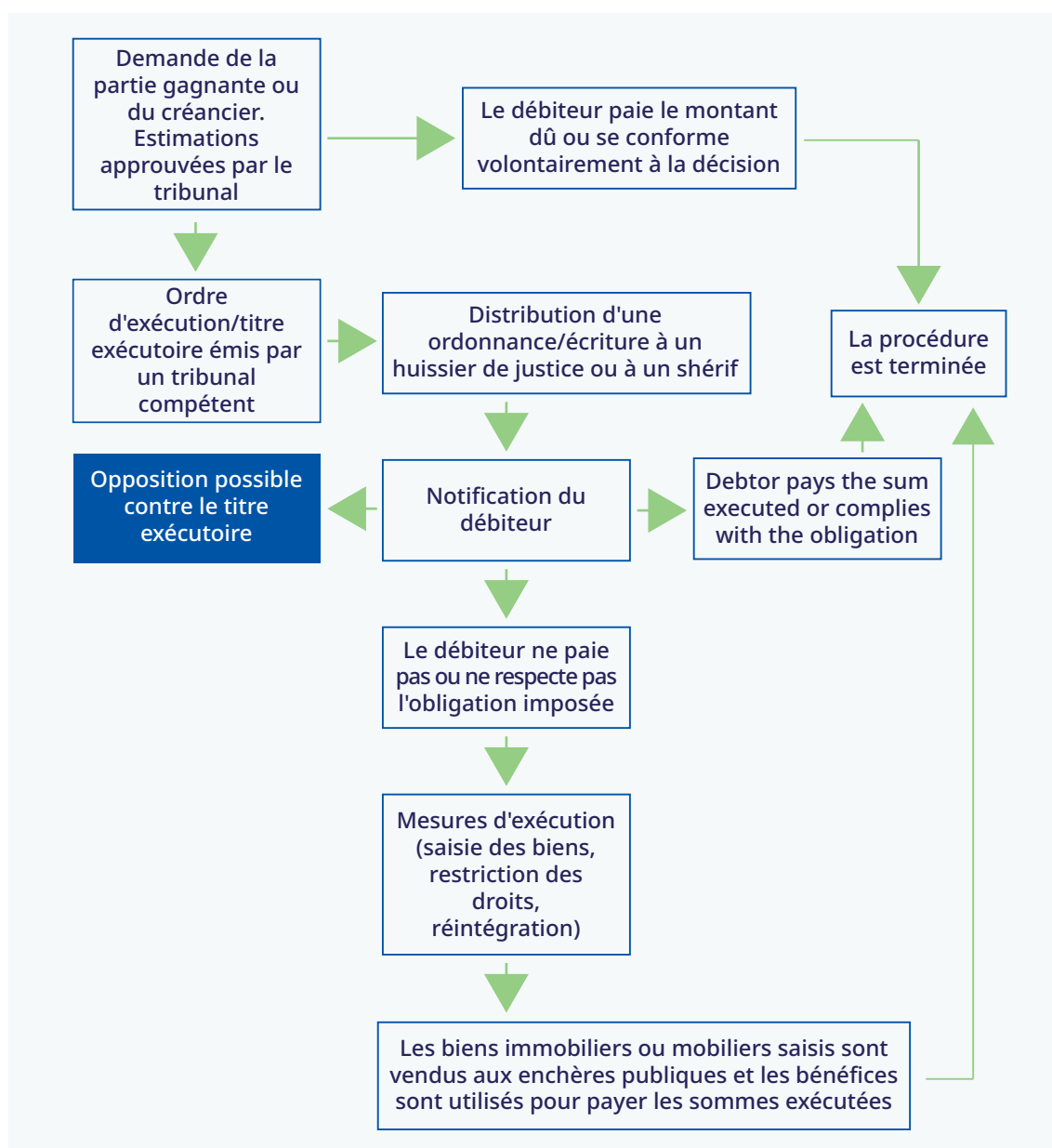
91 Articles 611 à 616 du Code du travail.

92 Ibid.

93 Superior Labour Tribunal. Disponible à l'adresse suivante : http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset_publisher/RPt2/content/id/8161296

94 Les exemples incluent le Brésil, la Guyane et le Suriname.

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



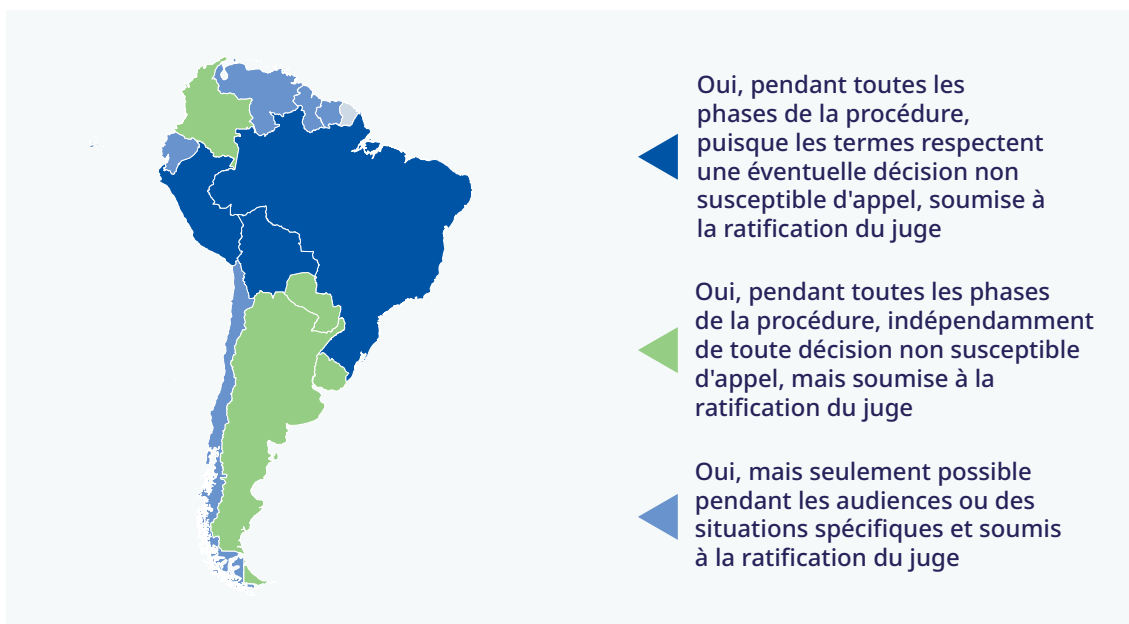
Toutefois, en raison de la limitation de la présentation des appels dans certains pays ou de l'existence de Cours constitutionnelles qui offrent la possibilité de discuter directement de la constitutionnalité des décisions, cela peut varier. **(Graphique 10)**

Le nombre de recours prévus par la législation nationale a un impact direct sur le nombre de phases de la procédure. Dans certains pays

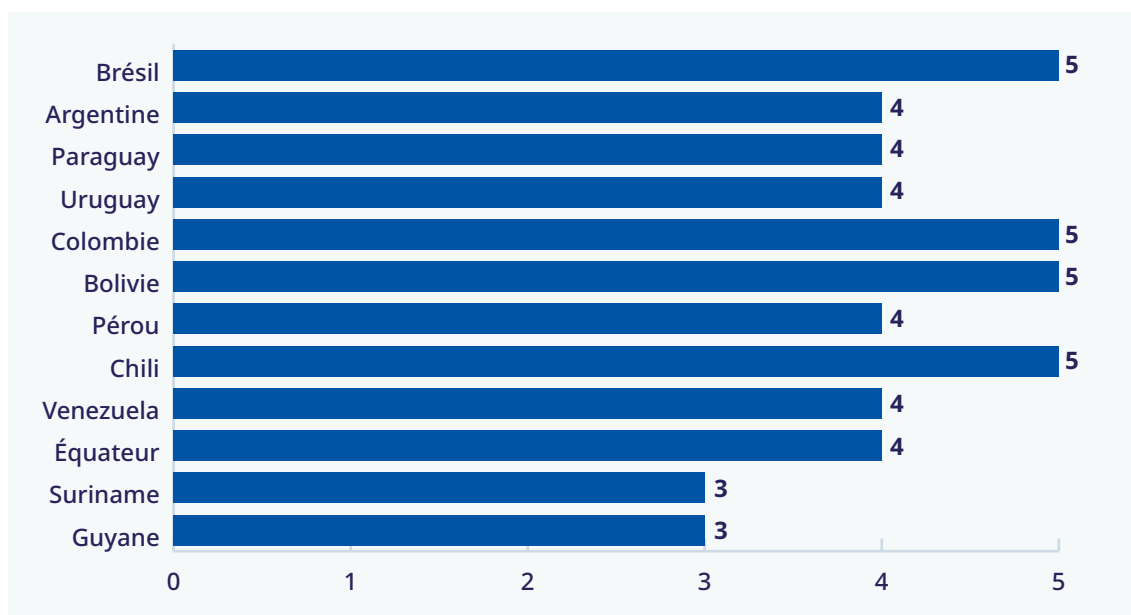
examinés, il est possible de présenter des appels contre des décisions interlocutoires et finales.

Les recours pendant la phase d'exécution et les recours spécifiques pour reconsidérer des décisions qui ne peuvent faire l'objet d'un appel ordinaire ou pour discuter de questions constitutionnelles sont autorisés au Brésil, en Bolivie, au Chili, en Colombie, en Équateur, au Pérou et au Venezuela. **(Graphique 11)**

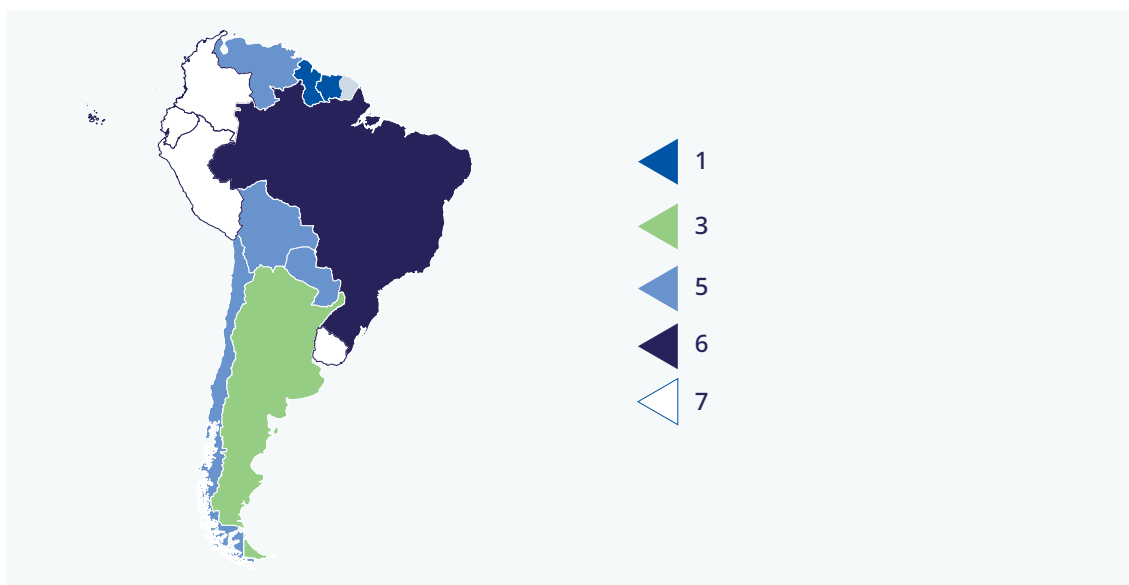
► Graphique 9: Conciliation et médiation des affaires de travail pendant la procédure judiciaire



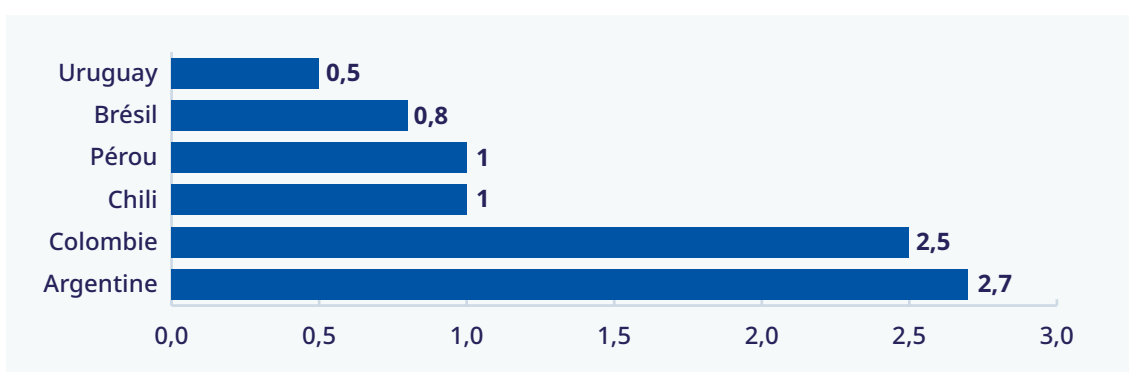
► Graphique 10: Nombre de phases procédurales



► Graphique 11: Recours possibles à présenter dans une procédure de travail.



► Graphique 12: Durée moyenne des procédures en première instance



Durée moyenne des procédures

Il existe peu d'informations officielles ou de statistiques sur la durée moyenne des procédures dans les tribunaux traitant des affaires de travail. Les informations officielles ont été obtenues sur les sites web officiels des gouvernements.

Dans les autres pays examinés, bien qu'il existe quelques dispositions statutaires concernant la

durée du procès, aucune information statistique n'est disponible. Aucune information à ce sujet n'a été trouvée en ce qui concerne la Bolivie, l'Équateur, la Guyane, le Paraguay, le Suriname et le Venezuela.

Les informations ci-dessous fournissent la durée moyenne des procédures en première instance, sachant que la durée des phases peut varier au sein d'un même pays en raison des différentes procédures appliquées. (Graphique 12)

► Fonctionnement et pratique

Répartition moyenne des tribunaux

Il n'est pas très simple de trouver des statistiques sur la répartition des tribunaux chargés d'instruire les affaires de travail au sein des pays examinés. Ces informations ne semblent pas être disponibles ou mises à jour sur les sites officiels de plusieurs pays⁹⁵. **(Graphique 13)**

En Argentine, en moyenne, on a utilisé les données concernant la Justice Nationale du Travail pour Buenos Aires. Ces chiffres peuvent différer par rapport aux autres provinces.

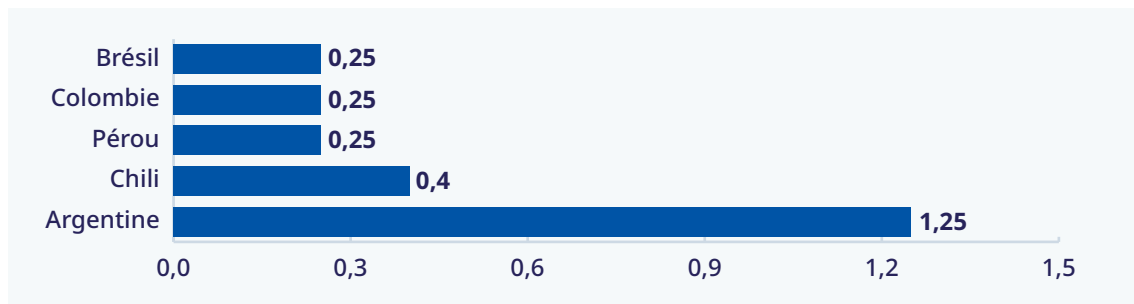
Les informations officielles concernant la Bolivie, l'Équateur, le Paraguay, le Suriname, l'Uruguay et le Venezuela n'ont pas été trouvées à cet égard.

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.⁹⁶

(Graphique 14)

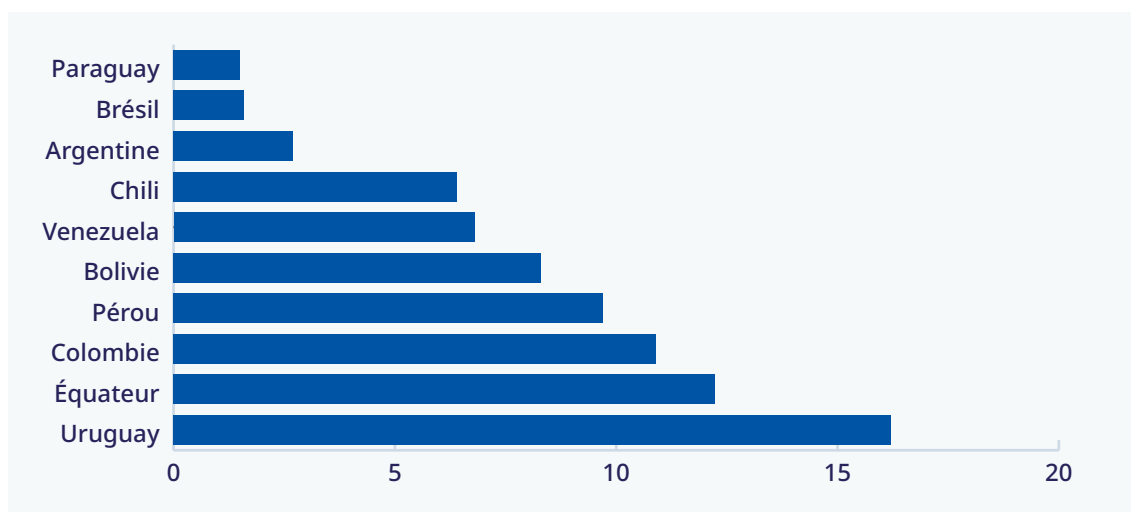
► **Graphique 13: Répartition moyenne des tribunaux instruisant les affaires de travail**



⁹⁵ Aucune information n'a été trouvée en ce qui concerne la Bolivie, le Paraguay, l'Uruguay, le Suriname, la Guyane, l'Équateur et le Venezuela.

⁹⁶ Aucune information n'a été trouvée en ce qui concerne le Suriname et la Guyane. En raison du manque d'informations spécifiques sur les juges du travail, les informations concernant l'Équateur et le Venezuela prennent également en considération les juges des tribunaux ordinaires.

► Graphique 14: Juges pour 100,000 personnes



► Références

Sources de législation

Argentine

- Constitution nationale de l'Argentine
- Loi sur l'organisation de la justice nationale
- Loi sur l'organisation et les procédures des tribunaux du travail
- Code de procédure civile de la nation
- Loi sur le contrat de travail

Brésil

- Constitution fédérale du Brésil et amendements No. 45/2004 et 92/2016
- Consolidation des lois sur le travail
- Code de procédure civile

Bolivie

- Constitution de l'État plurinational de Bolivie
- Loi sur le corps judiciaire
- Code de procédure du travail
- Loi sur l'organisation de la justice
- Code du travail
- Code de procédure civile

Chili

- Constitution du Chili
- Code organique des tribunaux
- Code du travail

Colombie

- Constitution politique de la Colombie
- Statut de l'administration de la justice
- Code du travail
- Code de procédure du travail

Équateur

- Constitution équatorienne
- Loi organique de la fonction judiciaire
- Code général des procédures
- Code du travail

Guyane

- Lois de la Guyane

Paraguay

- Constitution du Paraguay
- Code de procédure du travail
- Code de procédure civile

Pérou

- Constitution de la République du Pérou
- Loi organique du pouvoir judiciaire
- Loi sur la procédure du travail
- Code de procédure civile

Suriname

- ▶ Lois du Suriname
- ▶ Loi sur les conflits du travail G.B. 1946 No. 104

Venezuela

- ▶ Constitution du Venezuela
- ▶ Loi organique sur les procédures de travail
- ▶ Loi organique du travail et des travailleurs
- ▶ Code de procédure civile

Uruguay

- ▶ Constitution de l'Uruguay
- ▶ Loi sur l'organisation des tribunaux
- ▶ Raccourcissement des procédures de travail (lois No. 18.572/2009 et 18.847/2009)
- ▶ Code général des procédures

Sites web des tribunaux et des agences

Argentine

Poder Judicial de la Nación (Pouvoir judiciaire de la nation). Disponible à l'adresse suivante : <http://old.pjn.gov.ar>

Cour suprême de Justice. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.scba.gov.ar/guia/organismos.asp?3749>

Bolivie

Infoleyes. Disponible à l'adresse suivante : <https://bolivia.infoleyes.com>

Brésil

Tribunal supérieur du travail (Tribunal Superior do Trabalho). Disponible à l'adresse suivante : <https://www.tst.jus.br>

Conseil national de la justice. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.cnj.jus.br/>

Colombie

Rama Judicial (Branche judiciaire). Disponible à l'adresse suivante : <https://www.ramajudicial.gov.co/>

Chili

Le pouvoir judiciaire. Disponible à l'adresse suivante : <https://numeros.pjud.cl/Inicio>

Équateur

Consejo de la Judicatura (Conseil de la magistrature). Disponible à l'adresse suivante : <https://www.funcionjudicial.gob.ec/>

Paraguay

Cour suprême de justice - Disponible à l'adresse suivante : <https://www.pj.gov.py/>

Le pouvoir judiciaire du Paraguay - Disponible à l'adresse suivante : <https://www.paraguay.gov.py/estado/poder-judicial>

Suriname

Pouvoir judiciaire du Suriname - <https://rechtspraak.sr/>

Venezuela

Cour suprême du Venezuela - <http://www.tsj.gob.ve/>

Uruguay

Cour suprême de l'Uruguay. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.gub.uy/organismo/suprema-corte-de-justicia>

Pouvoir judiciaire de l'Uruguay. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.poderjudicial.gub.uy/>

Statistiques et informations complémentaires

Argentine

Poder Judicial de la Nación (Pouvoir judiciaire de la nation). Disponible à l'adresse suivante : http://old.pjn.gov.ar/07_estadisticas/estadisticas/07_estadisticas/Archivos/Trabajos_Especiales/nuevolibro%202013/CapituloIV_13_TASASCIVIL.htm

Brésil

Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal supérieur du travail) Disponible à l'adresse suivante : <https://www.tst.jus.br/web/estatistica> and <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/prazos>

Conseil national de la justice. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.cnj.jus.br/pesquisasjudiciarias/justica-em-numeros/>

Chili

Le pouvoir judiciaire. Disponible à l'adresse suivante : <https://numeros.pjud.cl/Territorio> and <https://www.pjud.cl/trib-primera-instancia>

Colombie

Le pouvoir judiciaire. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.ramajudicial.gov.co/web/unidad-de-desarrollo-y-analisis-estadistico1/cuantificacion-de-despachos-judiciales>

Pérou

Le pouvoir judiciaire. Disponible à l'adresse suivante : https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/estadisticas/s_estadistica/as_estadisticas/as_documentos/as_informes

Uruguay

Pouvoir judiciaire, Département des statistiques. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.poderjudicial.gub.uy/laboral.html>

Autres références

Centro de Estudios de Justicia de las Américas (Centre d'études sur la justice des Amériques). Desempeño Judicial, Transparencia y Acceso a la Información (Performance judiciaire, transparence et accès à l'information). Disponible à l'adresse suivante : <https://biblioteca.cejamericas.org/community-list>

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.

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.

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

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

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

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

ISBN 978-92-2-036343-0



9 789220 363430