



Organisation
internationale
du Travail

► Accès à la justice du travail: Institutions et procédures judiciaires dans des pays d'Asie et du Pacifique 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
d'Asie et du Pacifique 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 978-92-2-036330-0 (imprimé)

ISBN 978-92-2-036331-7 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected Asian & Pacific countries*, ISBN 978-92-2-036328-7 (imprimé), 978-92-2-036329-4 (pdf Web); et en espagnol: *Acceso a la justicia laboral: Instituciones y procedimientos judiciales en países de Asia y el Pacífico seleccionados*, ISBN 978-92-2-036332-4 (imprimé), 978-92-2-036333-1 (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.	8
Qualification des juges	9
Sélection des juges	10
Juridiction	13
Champ d'application matériel	13
Couverture géographique	14
Affaires impliquant des travailleurs étrangers et l'exécution de décisions étrangères	14
Aspects procéduraux	17
Règles procédurales.	17
Aide juridique, frais et coûts de justice avec des rapports et des experts	18
Procédures de première instance	20
Recours et appels aux instances supérieures	27
Phase de la Cour suprême	29
Phase d'exécution	30
Possibilité de conciliation et de médiation pendant la procédure judiciaire	33
Phases procédurales	33
Durée moyenne des procédures	34
Fonctionnement et pratique	37
Répartition moyenne des tribunaux	37
Juges professionnels pour 100 000 personnes.	37

Références

39

Sources de législation	39
Sites web des tribunaux et des agences	40
Statistiques et informations complémentaires	42
Autres références	42

Liste des figures

Graphique 1: Tribunaux judiciaires de première instance instruisant les affaires de travail	7
Graphique 2: Catégorie de juges de première instance instruisant les affaires de travail	8
Graphique 3: Composition des tribunaux judiciaires de première instance instruisant les affaires du travail	9
Graphique 4: Méthodes de sélection des juges professionnels	11
Graphique 5: Compétence géographique des tribunaux judiciaires connaissant des affaires de travail	15
Graphique 6: Règles procédurales applicables aux affaires de travail	17
Graphique 7: Responsabilité du paiement des frais de justice	18
Graphique 8: Responsabilité du paiement des coûts avec les rapports et les experts externes	19
Graphique 9: Possibilité de mesures de précaution	21
Graphique 10: Administration des documents et des preuves	22
Graphique 11: Représentation des parties	23
Graphique 12: Règles relatives à la répartition de la charge de la preuve	25
Graphique 13: Règles sur l'admissibilité des preuves	26
Graphique 14: Conciliation et médiation des affaires de travail pendant la procédure judiciaire	33
Graphique 15: Nombre de phases procédurales	34
Graphique 16: Recours possibles à présenter dans une procédure de travail.	35
Graphique 17: Durée moyenne des procédures en première instance	36
Graphique 18: Juges instruisant des affaires de travail pour 100 000 personnes	38
Figure 1: Critères de qualification statutaires pour les juges professionnels	10
Figure 2: Champ d'application matériel des tribunaux judiciaires instruisant les affaires du travail	14
Figure 3: Aperçu des phases de première instance	28
Figure 4: Aperçu des principales étapes de la présentation des recours contre les décisions finales de première instance	29
Figure 5: Aperçu des principales étapes de la présentation des recours contre les décisions finales de première instance	30
Figure 6: Étapes communes des procédures d'exécution des décisions	32

► 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 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'Asie et du Pacifique, les conflits du travail peuvent être résolus par différents modèles de tribunaux/tribunaux judiciaires ou quasi-judiciaires, qui sont habilités à entendre les affaires et, en dernier ressort, à déterminer une issue contraignante à un conflit.² Les systèmes des pays suivants ont été examinés : Australie, Bangladesh, Cambodge, Chine, Fidji, Inde, Indonésie, Japon, Mongolie, Nouvelle-Zélande,

République de Corée (Corée du Sud), Singapour, Sri Lanka, Thaïlande et Vietnam.

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, qui peuvent ou non être placés sous l'administration directe du pouvoir judiciaire en première instance.

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

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

Les tribunaux peuvent également être compétents pour instruire des affaires collectives et individuelles. Dans certains pays, les tribunaux du travail peuvent 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

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).

du travail, ou de règles procédurales générales, applicables à toutes les affaires relevant de la juridiction civile.

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

Pour examiner la multitude de caractéristiques de chaque pays et les comparer, 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 ces tribunaux sont composés, s'ils font partie d'un système à plusieurs niveaux sous l'autorité judiciaire, comment les juges sont nommés, quels sont les organes gouvernementaux chargés de les sélectionner et quelles sont les exigences à remplir pour devenir un juge professionnel.

En matière de compétence, les tribunaux qui instruisent les affaires du travail seront classés en fonction de la compétence matérielle, s'ils peuvent instruire des affaires liées à la compétence internationale, et s'ils peuvent instruire des affaires individuelles et collectives. Il existe souvent une relation positive entre les conflits

d'intérêts et les conflits collectifs et entre les conflits de droits et les conflits individuels, mais ce n'est pas une règle.³

Aux fins du présent rapport, les affaires collectives sont celles qui découlent de désaccords entre un groupe de travailleurs habituellement, mais pas nécessairement, représentés par un syndicat, et un employeur ou un groupe d'employeurs au sujet de droits existants ou d'intérêts futurs.⁴

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

Enfin, en ce qui concerne le fonctionnement et la pratique, le rapport examine la répartition moyenne des tribunaux et des juges 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.

3 Goldman, A. « Settlement of Disputes over Interests and Rights » (Règlement des conflits relatifs aux intérêts et aux droits) dans *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies* (Droit du travail et relations professionnelles dans les économies de marché industrialisées), publié par Roger Blanpain, 6e édition. 2014. p. 799-800.

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

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

► Méthodologie

Afin de comparer les modèles de droit procédural et la structure des tribunaux dans les pays d'Asie et du Pacifique, 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.

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.

► Structure institutionnelle des cours et tribunaux

Composition des cours et tribunaux

Modèles de tribunaux instruisant les affaires de travail

Dans 6 des 15 pays analysés⁶, les affaires de travail sont instruites uniquement par des tribunaux ordinaires/civils, ce qui signifie que dans ces pays, les affaires de travail ne relèvent pas d'une juridiction judiciaire spéciale, bien que dans certains d'entre eux, des branches spécialisées traitent ces affaires, comme en Australie⁷ et au Japon⁸, ou que des procédures spécifiques soient appliquées. Toutefois, dans les pays où des tribunaux du travail ont été établis, leur compétence en matière d'affaires de travail peut ne pas être absolue.

Aux fins de ce sujet, le rapport divisera les pays entre ceux qui ont des tribunaux du travail établis et ceux qui n'en ont pas, même si leur juridiction sur les affaires de travail est limitée ou si ces tribunaux du travail sont des branches des tribunaux ordinaires. Ce rapport examine également les institutions quasi-judiciaires qui sont appelées cours ou tribunaux, si les tribunaux judiciaires ne sont pas du tout compétents pour instruire les affaires

de travail en première instance et si ces cours ou tribunaux permettent des recours au pouvoir judiciaire.

Au Japon⁹ et au Sri Lanka¹⁰, par exemple, les tribunaux du travail ne sont compétents que pour les affaires individuelles, les affaires collectives étant confiées à des institutions spécifiques de résolution des conflits du travail¹¹. Au Bangladesh, les tribunaux du travail ont pleine juridiction sur les affaires de travail.¹² Même chose à Singapour¹³ et en Thaïlande¹⁴.

En Australie, conformément à la loi sur le travail équitable de 2009¹⁵, les tribunaux des États et des Territoires, la Cour fédérale d'Australie et les Cours de circuit fédérales sont compétents pour instruire les affaires de travail, selon des règles de procédure spécifiques.¹⁶

Aux Fidji et en Nouvelle-Zélande, des tribunaux du travail spécialisés au sein du pouvoir judiciaire sont pleinement compétents pour instruire les affaires de travail individuelles et collectives.

En Nouvelle-Zélande, le tribunal du travail instruit et détermine les affaires qui incluent les conflits individuels et collectifs et les contestations des

6 Australie, Cambodge, Chine, Mongolie, République de Corée et Vietnam.

7 Divisions du travail équitable de la Cour fédérale d'Australie et des Cours de circuit fédérales d'Australie.

8 Articles 1 et 2 de la loi No. 46 de 2004 sur le tribunal du travail.

9 Article 3-8 de la Loi sur l'adaptation des relations de travail.

10 Section 4 de la Loi sur les conflits professionnels.

11 Au Japon, les affaires collectives sont réglées par la Commission des relations de travail. En Malaisie, elles sont instruites par le tribunal du travail. Au Sri Lanka, les affaires collectives sont traitées par les tribunaux industriels ou les tribunaux du travail, et par le Commissaire général au travail.

12 Articles 214 et 218 de la Loi sur le travail de 2006.

13 Division 2, Section 12, Loi de 2016 sur les réclamations en matière d'emploi.

14 Section 8 de la Loi sur l'établissement des tribunaux du travail de 1979.

15 Loi sur le travail équitable - Sections 562 - 568, Loi de 1976 sur la Cour fédérale d'Australie - Sections 13 et 14, et Loi de 1999 sur la Cour de circuit fédérale d'Australie.

16 Aux fins du présent rapport, seules les procédures en place dans la Cour de circuit fédérales et la Cour fédérale d'Australie seront prises en considération, une fois que les procédures relatives aux cours des États et des territoires pourront subir de légères variations en fonction des particularités de chaque tribunal.

déterminations de l'autorité des relations de travail.¹⁷ Les recours contre les décisions du Tribunal du travail doivent être portés devant la Cour d'appel ordinaire.

Aux Fidji, une partie à une procédure devant le Tribunal des relations de travail peut présenter un recours contre sa décision devant la Cour d'appel des relations de travail.

Au Bangladesh, les affaires de travail sont instruites par des tribunaux du travail spécialisés, y compris un tribunal d'appel spécialisé. En Inde, les tribunaux du travail traitent de tous les types de conflit entre employeurs et travailleurs. Les tribunaux sont présidés par des juges de district.¹⁸

Au Japon, le panel du tribunal du travail tente de résoudre les conflits du travail par la médiation, et il procède à l'adjudication de l'affaire et rend une décision en cas d'absence de règlement. La décision est contraignante et exécutoire, sauf si l'une des parties dépose une objection. Si l'une des parties s'y oppose, la sentence perd son effet, et l'affaire est automatiquement renvoyée devant un tribunal civil et traitée comme un litige civil ordinaire.¹⁹

Dans certains pays, les Cours (ou Tribunaux) du travail sont des institutions quasi-judiciaires établies par les gouvernements sous l'administration des ministères respectifs, dont les décisions peuvent ou non faire l'objet d'un appel auprès des institutions judiciaires.²⁰ On les appelle des cours

ou des tribunaux, mais ils ne sont pas supervisés par le pouvoir judiciaire en première instance.

La Chine, la Mongolie, la République de Corée et le Vietnam n'ont pas de tribunaux du travail spécialisés clairement définis et les conflits du travail sont instruit par les tribunaux civils ordinaires.

Au Cambodge, les affaires de travail sont instruites par les tribunaux ordinaires, mais la création de branches spécialisées dans le travail au sein de ces tribunaux pour recevoir les conflits individuels en matière de travail est prévue pour la fin de 2021.²¹ (Graphique 1)

Composition des tribunaux instruisant les affaires de travail

Les tribunaux du travail et les tribunaux ordinaires qui instruisent les affaires du travail peuvent être composés de juges professionnels et/ou de représentants des employeurs, des travailleurs et d'experts des marchés du travail (souvent appelés « juges non professionnels », « conseillers du travail » ou « représentants du peuple »).²²

Dans les pays de l'OCDE, par exemple, la légitimité des juges non professionnels semble être encadrée par le contexte national des relations professionnelles, en particulier le taux de syndicalisation, et la confiance publique qui leur est accordée²³, comme au Japon.²⁴

17 Tribunal du travail de la Nouvelle-Zélande. Pour en savoir plus <https://www.employmentcourt.govt.nz/>

18 Section 7 de la Loi sur les conflits professionnels. En Inde, selon la section 6 de la loi sur les conflits professionnels, le gouvernement peut constituer une cour d'enquête pour enquêter sur toute question qui semble être liée ou pertinente à un conflit industriel et qui a pour but de contribuer à la collecte de preuves et à la préparation de l'affaire principale. Cette cour peut être composée d'une personne indépendante ou du nombre de personnes indépendantes que le gouvernement compétent juge approprié et, lorsqu'une cour est composée de deux membres ou plus, l'un d'entre eux est désigné comme président.

19 Ebisui, M; Cooney, S; Fenwick, C: *Resolving Individual Labour Disputes (Résolution des conflits individuels du travail)*, 2016, p. 171.

20 L'Inde et le Sri Lanka suivent ce modèle en première instance.

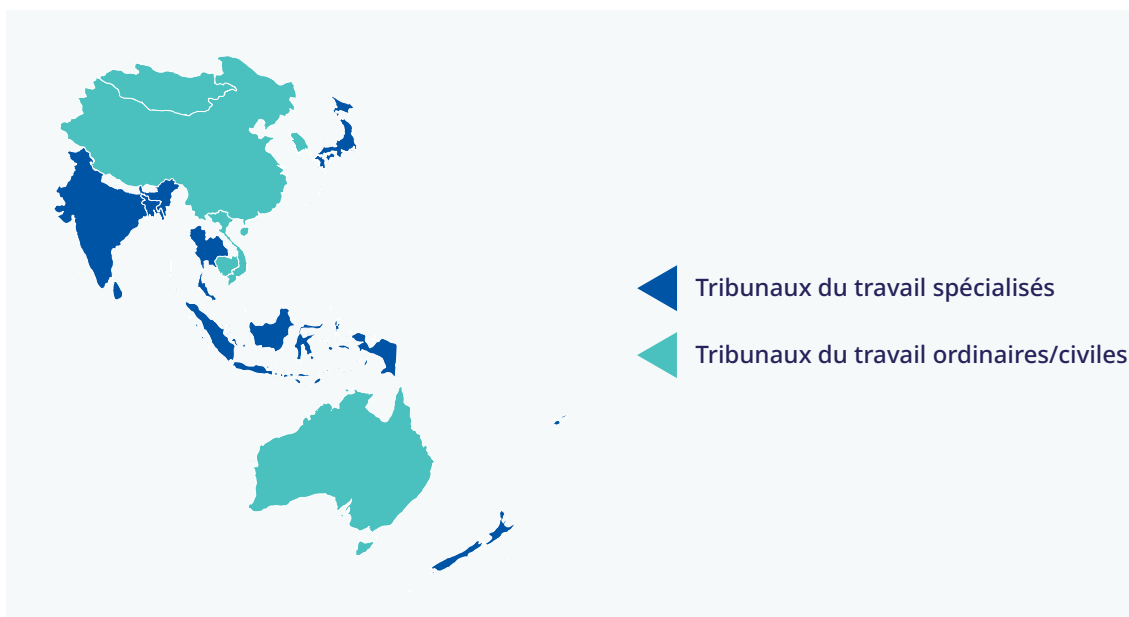
21 Les tribunaux du travail (*tribunaux commerciaux et du travail*) au Cambodge sont stipulés par les articles 5, 14, 25 à 28, 47 et 57 de la loi sur l'organisation des tribunaux (2014), selon lesquels les affaires de travail doivent être instruites par un panel de juges professionnels et non professionnels. Cependant, ils n'avaient pas encore été établis lorsque les données de ce rapport ont été recueillies. Selon l'article 84 de la Loi sur le travail du Cambodge, en attendant la création des tribunaux du travail, le tribunal ordinaire est compétent pour les affaires de travail. Pour en savoir plus <https://www.phnompenhpost.com/national/cambodia-set-have-trade-labour-courts-end-2021>

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

23 Ebisui, M; Cooney, S; Fenwick, C: *Resolving individual labour disputes: a comparative overview (Résolution des conflits individuels du travail : un aperçu comparatif)*. p. 22.

24 Articles 1, 2 et 7 de la Loi No. 46 du 12 mai 2004 sur le Tribunal du travail.

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



Dans les pays examinés qui ne font pas partie de l'OCDE, la responsabilité des juges non professionnels semble également suivre le même raisonnement. Ils peuvent jouer le rôle de juges auxiliaires ou d'experts, comme en Inde²⁵, en Indonésie²⁶ et en Thaïlande²⁷.

Nouvelle-Zélande²⁸, les affaires sont instruites par des juges professionnels. Aux Fidji²⁹, elles sont instruites par un panel composé de juges professionnels et non professionnels. En Australie, la Cour fédérale peut être constituée d'un juge unique ou d'une Cour complète composée de trois juges professionnels ou plus. Dans les Cours de circuit fédérales, les affaires sont instruites par un seul juge professionnel³⁰ (**Graphique 2**)

Au Cambodge, bien qu'il n'existe pas encore de tribunaux du travail spécialisés au sein des tribunaux de première instance, les tribunaux civils,

lorsqu'ils statuent sur des affaires de travail, peuvent être composés d'un juge professionnel et de deux conseillers du travail (juges non professionnels), désignés par les représentants des travailleurs et des employeurs. De plus, les Cours d'appel devraient disposer de chambres du travail pour introduire les recours contre les décisions rendues dans les conflits du travail par les tribunaux civils, composées de trois juges et de conseillers du travail.³¹

En Chine, les affaires de travail sont généralement jugées par un banc de juges purement professionnels. Toutefois, pour certaines réclamations impliquant l'intérêt du public ou de groupes et un impact social majeur, des juges non professionnels appelés « jurés populaires » peuvent être nommés à la magistrature collégiale pour participer à l'audience, dont le rôle principal est d'établir les faits dans le procès.³²

25 Loi sur les conflits professionnels, 2020, section 44.

26 Article 1 (19) et 61 de la Loi sur les conflits professionnels (No. 27 de 1966).

27 Section 11 de la Loi sur l'établissement des tribunaux du travail de 1979

28 Section 197 de la Loi sur les relations de travail de 2000.

29 Sections 202 et 219 de Loi sur les relations de travail de 2007.

30 Section 11 de la Loi de 1999 sur la Cour de circuit fédérale.

31 Articles 5, 14, 25 à 28, 47 et 57 de la Loi sur l'organisation des tribunaux de 2014.

32 Article 39 de la Loi de procédure civile de la République populaire de Chine.

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



Les tribunaux du travail au Bangladesh sont composés d'un président et de deux membres supplémentaires en tant que conseillers, fonctionnant comme des juges non professionnels. Dans les affaires impliquant le jugement d'un délit, le tribunal est composé uniquement du président.³³

En Inde, les tribunaux du travail sont composés d'une seule personne qui doit être nommée par le gouvernement. Le président du tribunal du travail doit être un juge d'une Haute Cour ou avoir été, pendant une période d'au moins trois ans, un juge de district ou un juge de district supplémentaire.³⁴

Les affaires de travail peuvent être décidées en première instance par un juge unique³⁵ ou par un panel de juges³⁶, composé de juges professionnels et/ou non professionnels. Dans certains pays, la nature de la réclamation ou des règles spécifiques sur les procédures seront déterminantes pour

définir si la décision doit être rendue par un juge unique ou par un panel.³⁷

Si l'on considère l'échantillon de pays examinés, la plupart d'entre eux prévoit des mécanismes permettant aux affaires de travail d'être instruites par un panel, même s'il n'est composé que de juges professionnels et limité par des règles de procédure spécifiques ou la nature des demandes. (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

33 Section 214 de la Loi sur le travail du Bangladesh.

34 Section 7 de la Loi sur les conflits professionnels.

35 République de Corée (article 3 de la Loi sur l'organisation des tribunaux) et Sri Lanka (article 31A de la Loi sur les conflits professionnels (No. 27 de 1966).

36 Bangladesh, Chine, Fidji, Japon, Indonésie et Nouvelle-Zélande.

37 Les exemples incluent l'Australie, la Mongolie et le Vietnam.

Au Japon, plusieurs juges sont sélectionnés parmi les juges adjoints, les avocats, les procureurs, les assistants de recherche en droit, les professeurs de droit, et les juges adjoints sont nommés parmi ceux qui ont suivi la formation d'apprentis juristes.⁴⁰

Aux Fidji, les juges non professionnels doivent également avoir une expérience en matière de relations de travail.⁴¹ Au Japon, la nomination des juges non professionnels est basée sur la recommandation des principales associations d'employeurs et de travailleurs et des syndicats, mais il leur est demandé d'avoir une expertise et une expérience en matière de travail.⁴²

Au Bangladesh, la loi n'a prévu aucun critère de connaissance judiciaire, d'expérience ou de qualification minimale pour les membres, à l'exception du président (même chose pour les juges civils). Il n'existe aucune disposition prévoyant une expérience préalable (dans le traitement des questions de droit du travail) ou une formation minimale

pour les juges avant de les nommer au sein de la magistrature inférieure.

En Indonésie, l'une des exigences fait explicitement référence aux croyances religieuses.⁴³ (Figure 1)

Sélection des juges

Les juges professionnels sont nommés directement par les gouvernements dans une grande partie des pays examinés et le processus de sélection, en ce qui concerne les critères objectifs et transparents, n'est pas toujours suffisamment clair dans la législation nationale.

Plusieurs pays prévoient toutefois dans leur législation que la nomination par le gouvernement a lieu sur recommandation de commissions judiciaires indépendantes, qui effectuent les procédures de sélection sur la base d'évaluations techniques, ou d'autres autorités spécialisées.

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

Critères de qualification pour les juges					
Personnel			Professionnel		
Citoyenneté	Âge	Réputation ou/ et santé	Éducation (Licence en droit)	Formation	Expérience
Bangladesh, Cambodge, Chine, Inde, Indonésie, Mongolie, Thaïlande, Vietnam	Cambodge, Inde, Indonésie, Mongolie, Thaïlande	Cambodge, Chine, Indonésie, Nouvelle- Zélande, République de Corée, Thaïlande, Vietnam	Australie, Bangladesh, Cambodge, Chine, Fidji, Indonésie, Japon, Nouvelle- Zélande, République de Corée (Corée du Sud), Singapour, Sri Lanka, Thaïlande	Indonésie, Japon, République de Corée, Singapour, Vietnam	Australie, Bangladesh, Chine, Inde, Indonésie, Fidji, Japon, Mongolie, Nouvelle- Zélande, République de Corée (Corée du Sud), Singapour, Sri Lanka, Vietnam

40 Articles 76 - 82 de la Constitution du Japon, 1947, et articles 41 - 45 de la Loi sur les tribunaux.

41 Article 205 de la Loi sur les relations de travail.

42 Ebisui, M; Cooney, S; Fenwick, C: *Resolving individual labour disputes: a comparative overview (Résolution des conflits individuels du travail : un aperçu comparatif)*. p. 173.

43 Article 64 de la Loi sur les conflits dans les relations professionnelles.

En Australie, au niveau fédéral, les juges sont nommés par le gouverneur général, après avoir été sélectionnés par le Cabinet sur avis du Procureur général.⁴⁴ Même chose pour la Nouvelle-Zélande⁴⁵ et les Fidji⁴⁶.

Au Bangladesh, le président du tribunal du travail est nommé par le gouvernement, par l'intermédiaire du ministère de la Justice, parmi les juges de district ou de district supplémentaire.⁴⁷

Au Sri Lanka, le juge du tribunal du travail est appelé le « président ». Ils sont nommés par la Commission de la magistrature parmi les avocats en exercice ou parmi les agents administratifs possédant un diplôme et une expérience.⁴⁸ En Thaïlande, la nomination d'un juge en tant que juge-stagiaire est ordonnée par le président de la

Cour suprême par le biais d'un examen, d'un test de connaissances ou d'une sélection spéciale.⁴⁹

La carte ci-dessous donne un aperçu de ces pratiques, en considérant principalement les étapes ultimes et communes du processus de sélection. **(Graphique 4)**

En République de Corée, les juges sont nommés à leur poste par le Chef de la justice de la République, puis confirmés par le Conseil des juges de la Cour suprême⁵⁰. À Singapour, le Chef de la justice de la Cour est chargé de conseiller le Président en ce qui concerne les candidats⁵¹.

Les juges professionnels au Japon sont nommés par le Cabinet à partir d'une liste de personnes désignées par la Cour suprême.⁵²

► Graphique 4: Méthodes de sélection des juges professionnels



44 Section 72 de la Constitution de l'Australie. Pour en savoir plus <https://www.fedcourt.gov.au/about/judges/current-judges-appointment>

45 Section 200 de la Loi sur les relations de travail.

46 Articles 104 - 107 de la Constitution et articles 204 et 219 de la Loi sur les relations de travail.

47 Articles 43 (3) et 95 (1) de la loi sur le travail du Bangladesh de 2006.

48 Section 31A à 31D de la partie IVA de la loi sur les conflits professionnels.

49 Sections 12-17 de la Loi sur le service judiciaire des cours de justice.

50 Articles 101 à 105 de la Constitution de la République de Corée et articles 20 et 41 de la Loi sur l'organisation des tribunaux.

51 Section 10 de la Loi sur les tribunaux d'État.

52 Articles 79 et 80 de la Constitution du Japon, 1947, et articles 39 et 40 de la Loi sur les tribunaux.

En Inde, les nominations des juges de district dans un État sont effectuées par le gouverneur de l'État en consultation avec la Haute Cour exerçant sa compétence à l'égard de cet État.⁵³ Leur nomination à un tribunal du travail peut être faite par le gouvernement central ou les gouvernements des États.

Il en va de même en Mongolie⁵⁴, où le rôle du Conseil général judiciaire consiste notamment à soumettre des propositions au Parlement concernant le budget, le personnel et les bâtiments des tribunaux, ainsi qu'à recommander des candidats pour la nomination à la magistrature et à organiser des cours de formation pour les juges.

Dans d'autres pays, comme la Chine⁵⁵, les juges obtiennent des titres professionnels juridiques

par le biais d'un examen de qualification professionnelle. Les nouveaux juges sont sélectionnés au moyen de tests et d'évaluations.

En Thaïlande, la nomination des juges du tribunal du travail est faite par le Roi sur recommandation du ministère de la Justice⁵⁶. Les juges non professionnels sont nommés par le Roi parmi la liste des représentants des employeurs et des travailleurs établie par le ministère du Travail.⁵⁷

Les juges peuvent également être nommés directement par la Cour suprême⁵⁸, soit par un processus sélectif interne, soit par des nominations d'avocats, de procureurs, d'assistants de recherche et de professeurs de droit.

53 Article 233 de la Constitution indienne et article 184 de la Loi financière et de la Loi de 2014 sur les nominations de la Commission judiciaire nationale.

54 Article 49 de la Constitution de la Mongolie.

55 Articles 12 - 14 de la loi sur les juges de la République populaire de Chine.

56 Section 12 de la Loi sur l'établissement des tribunaux du travail de 1979.

57 Section 14 de la Loi sur l'établissement des tribunaux du travail de 1979.

58 Les exemples incluent l'Indonésie, la Thaïlande et le Vietnam.

► Juridiction

Champ d'application matériel

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

Les tribunaux qui instruisent les affaires de travail 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'employeurs⁵⁹, 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).⁶⁰

À Singapour, les tribunaux des réclamations en matière d'emploi, relevant du pouvoir judiciaire, règlent les conflits liés aux salaires et les conflits relatifs aux licenciements abusifs. La limite maximale du sinistre ne peut dépasser 22 000 USD⁶¹

Les tribunaux du travail instruisent les affaires liées aux accidents du travail, aux réclamations non liées au salaire et aux fonctions relevant du ministère de la main-d'œuvre⁶²

En République de Corée, un employé qui se plaint d'un licenciement abusif⁶³ ou un syndicat qui demande réparation pour des pratiques de travail déloyales⁶⁴ doit déposer une réclamation auprès de la Commission régionale des relations de travail.

Au Sri Lanka, les tribunaux du travail sont compétents pour les affaires individuelles liées à la cessation d'emploi. Toutefois, les réclamations liées au salaire minimum ou à d'autres conditions d'emploi sont renvoyées au département des inspections et ne peuvent être renvoyées directement à un tribunal du travail.⁶⁵

En Inde, les tribunaux du travail sont compétents pour les questions liées aux ordres des employeurs et aux conditions d'emploi, aux licenciements et à la réintégration des travailleurs. Les conflits collectifs peuvent être traités par les tribunaux du travail dès lors qu'ils ne concernent pas plus de 100 travailleurs et que le conflit porte sur toute question spécifiée dans la troisième annexe de la Loi sur les conflits professionnels. Sinon, la compétence n'est pas

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

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

61 Section 12 de la Loi sur les réclamations de travail de 2016. 30 000 \$ (Dollars de Singapour). Pour en savoir plus [https://www.statecourts.gov.sg/cws/ECT/Pages/An-Overview-of-the-Employment-Claims-Tribunals-\(ECT\).aspx](https://www.statecourts.gov.sg/cws/ECT/Pages/An-Overview-of-the-Employment-Claims-Tribunals-(ECT).aspx)

62 Section 18A de la Loi sur l'emploi : les réclamations d'indemnisation des travailleurs et les réclamations de conflits non liés au salaire sont instruites par le tribunal du travail.

63 Loi sur les normes du travail, article 28(2).

64 Loi sur l'ajustement des syndicats et des relations de travail, article 82(2).

65 Section 41, 31B, de la Loi sur les conflits professionnels.

définie en termes de nombre de travailleurs.⁶⁶
(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.

Un certain nombre de pays examinés ne prévoient pas de réglementation spécifique ou claire en ce qui concerne l'exécution par les tribunaux du travail des décisions rendues par des

tribunaux étrangers, ce qui ne signifie pas que cela n'est pas autorisé, mais probablement que l'objectif des décisions des tribunaux supérieurs respectifs à cet égard. (Graphique 5)

En 1987, la loi sur l'exécution réciproque du Commonwealth est entrée en vigueur en Australie, en Nouvelle-Zélande, au Sri Lanka et en Inde (ainsi que dans d'autres pays de la région et au Royaume-Uni) afin de rationaliser le processus d'exécution des décisions étrangères dans les procès civils, limité aux décisions rendues jusqu'en 1997⁶⁷.

Dans le même ordre d'idées, en 2013, la Loi sur la procédure trans-tasmanienne⁶⁸ est entrée en vigueur en Australie et en Nouvelle-Zélande, suite à l'Accord trans-tasmanien conclu entre les deux pays en 2008. La Loi a été promulguée pour améliorer le processus de résolution de certaines procédures civiles trans-tasmaniennes et minimiser les obstacles existants à l'exécution des jugements⁶⁹, qui s'applique également aux affaires de travail.

► 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 ordinaires	Tribunaux du travail	Tribunaux ordinaires
Bangladesh, Fidji, Inde, Indonésie, Nouvelle-Zélande, Singapour, Thaïlande	Australie	Japon, Sri Lanka	Cambodge, Chine, Mongolie, République de Corée et Vietnam

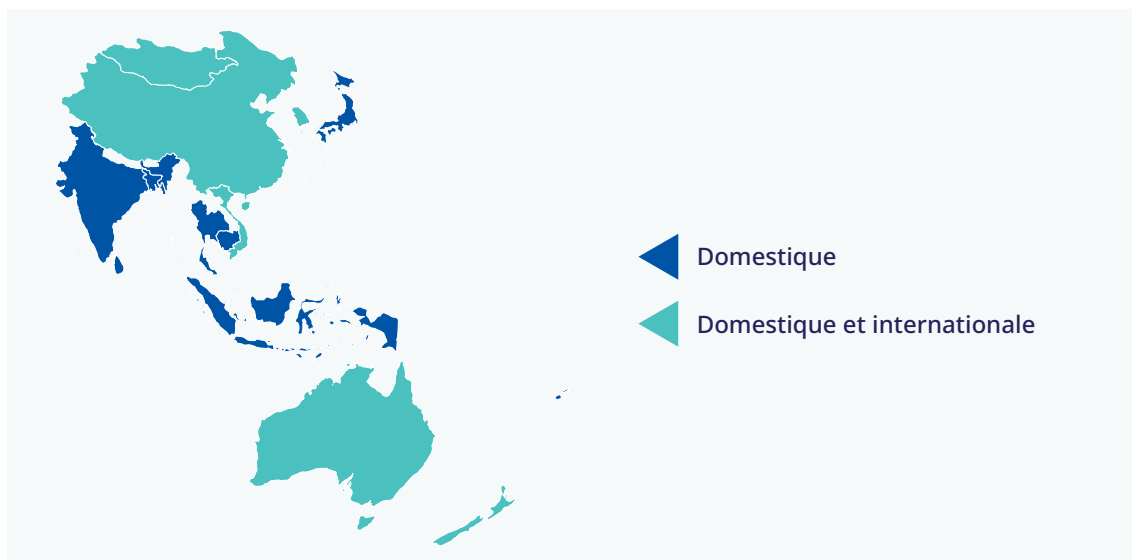
66 Les affaires relatives aux salaires, y compris la période et le mode de paiement, les indemnités compensatoires et autres, les heures de travail et les intervalles de repos, les congés payés et les jours fériés, les primes, la participation aux bénéfices, le fonds de prévoyance et la gratification, le travail en équipe autrement que conformément aux ordres permanents, les règles de discipline, le licenciement d'ouvriers et la fermeture d'établissements, les règles de discipline, entre autres. Les autres conflits collectifs sont traités par les tribunaux industriels, constitués par la section 7A de Loi sur les conflits professionnels.

67 Pour en savoir plus <https://sso.agc.gov.sg/Act/RECJA1921>.

68 Pour en savoir plus <http://www.austlii.edu.au/au/other/dfat/treaties/ATS/2013/32.html>

69 Partie 7 de la Loi sur la procédure trans-tasmanienne.

► Graphique 5: Compétence géographique des tribunaux judiciaires connaissant des affaires de travail



► Aspects procéduraux

Règles procédurales

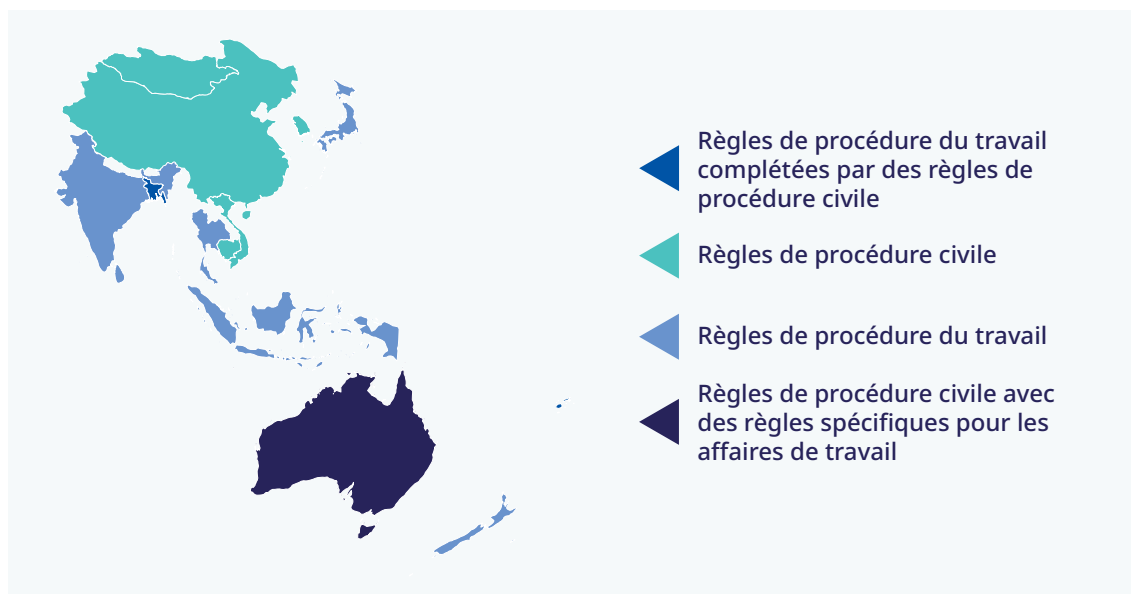
Les procédures adoptées par les tribunaux instruisant les affaires du travail⁷⁰ peuvent suivre des règles spécifiques édictées pour les conflits du travail, ou des règles procédurales générales, applicables à toutes les affaires relevant de la compétence des tribunaux ordinaires.

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 instance⁷¹. 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 travail⁷².

D'autres pays adoptent des codes généraux de procédures civiles avec des adaptations aux affaires de travail.⁷³ Et il y avait également des pays dans lesquels les affaires de travail sont instruites dans le cadre de procédures civiles⁷⁴ ou les règles de procédures de travail sont complétées par des règles de procédures civiles dans des aspects tels que la collecte de preuves⁷⁵.

Cependant, quelles que soient les règles appliquées aux procédures de première instance d'instruction et de décision de l'affaire, la plupart des pays s'appuient totalement ou partiellement sur des règles générales ou spécifiques de procédure civile pour l'exécution des décisions impliquant des demandes monétaires. **(Graphique 6)**

► Graphique 6: Règles procédurales applicables aux affaires de travail



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

71 Les exemples incluent l'Inde, le Japon, le Sri Lanka, la Nouvelle-Zélande et Singapour.

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

73 Australie, Cambodge et Fidji.

74 Chine, Indonésie, Mongolie, Vietnam, République de Corée et Thaïlande.

75 Le cas du Bangladesh.

Aide juridique, frais et coûts de justice avec des rapports et des experts

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.⁷⁶ 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, néanmoins, certains pays ont des dispositions claires sur le paiement

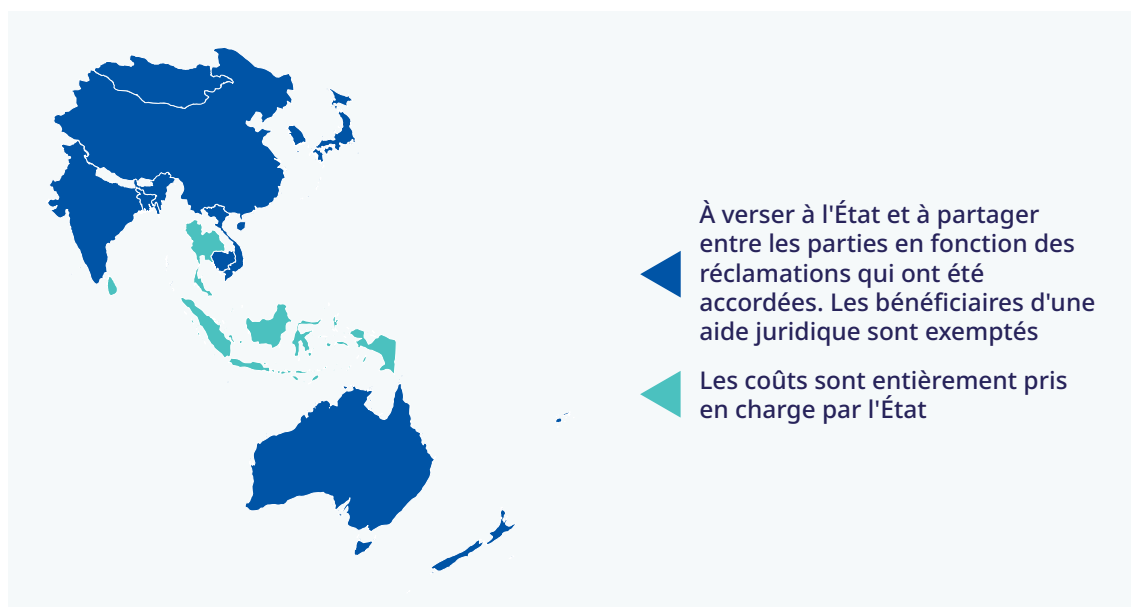
des frais initiaux pour présenter une réclamation, qui peuvent être exemptés dans le cas des parties bénéficiaires de l'aide juridique.⁷⁷

Les frais de justice dans les tribunaux du travail et les tribunaux ordinaires qui instruisent les affaires de droit du travail dans la région Asie-Pacifique 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. **(Graphique 7)**

Au Japon, lorsque la conciliation est réussie, chaque partie doit supporter, parmi les frais qu'elle a encourus, ceux pour lesquels il n'existe

► **Graphique 7: Responsabilité du paiement des frais de justice**



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

77 Australie, Bangladesh, Cambodge, Chine, Nouvelle-Zélande, Singapour, République de Corée et Vietnam.

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.

Il n'a pas été possible de trouver des informations solides concernant la possibilité de prendre des mesures de précaution dans les affaires de travail en Inde et à Singapour. **(Graphique 9)**

Dans certains pays, la tentative préalable obligatoire de conciliation est l'une des conditions pour pouvoir faire instruire une affaire devant les tribunaux judiciaires. C'est le cas, par exemple, en Australie⁸³, aux Fidji⁸⁴, en Indonésie⁸⁵, au Japon⁸⁶, à Singapour⁸⁷ et en Thaïlande⁸⁸, où les procédures préliminaires de conciliation ou de médiation ont lieu dans la même institution de résolution alternative des conflits ou dans des institutions différentes avant que l'affaire ne soit présentée à la cour ou au tribunal.

Administration des documents et des preuves

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

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.⁸⁹ En Australie, en Nouvelle-Zélande, aux Fidji et à Singapour, les réclamations doivent être présentées dans des formulaires spécifiques ou suivre des directives particulières, mais cela peut se faire en ligne.

À Singapour, le remplissage des déclarations et des documents peut se faire en ligne via le Système de justice et de tribunaux communautaires (CJTS - Community Justice and Tribunals System) du site Internet des tribunaux d'État.⁹⁰

Pendant la pandémie de Covid-19, plusieurs tribunaux ont également accéléré l'utilisation de solutions technologiques pour assurer la continuité des services fournis, ce qui n'a peut-être pas encore été reflété dans la législation nationale à cet égard.⁹¹ Toutefois, l'accès à ces améliorations

83 La loi sur le travail équitable - Sections 562 - 568.

84 Sections 202 et 219 de la Loi sur les relations de travail de 2007.

85 Article 83 (1) de la Loi No. 2 de 2004.

86 Articles 1, 2 et 7 de Loi sur le tribunal du travail.

87 Pour en savoir plus [https://www.statecourts.gov.sg/cws/ECT/Pages/An-Overview-of-the-Employment-Claims-Tribunals-\(ECT\).aspx](https://www.statecourts.gov.sg/cws/ECT/Pages/An-Overview-of-the-Employment-Claims-Tribunals-(ECT).aspx)

88 Section 38 de la Loi sur l'établissement et la procédure des tribunaux du travail.

89 Les exemples incluent l'Australie, le Japon, la Nouvelle-Zélande, la République de Corée, le Vietnam.

90 Section 22 de la Loi sur le Tribunal des réclamations en matière d'emploi.

91 Les exemples incluent l'Australie, la Chine, le Japon, la Nouvelle-Zélande, Singapour et le Sri Lanka.

The map shows the following color-coding for countries in Asia and Oceania:

- Dark Blue:** India, Australia, New Zealand.
- Light Blue:** Indonesia, Malaysia, Philippines, Singapore, Brunei, Timor-Leste, Papua New Guinea, Vanuatu, Fiji, Samoa, Tonga, Cook Islands, Niue, Tokelau, Marshall Islands, Micronesia, Palau, Nauru, Kiribati, Tuvalu, Christmas Island, Norfolk Island, Johnston Island, Line Islands, and other small islands in the Pacific.
- Light Green:** China, Mongolia, North Korea, South Korea, Japan, Taiwan, Hong Kong, Macao, Vietnam, Laos, Cambodia, Thailand, Myanmar, Bangladesh, Nepal, Bhutan, Sri Lanka, Maldives, and other small islands in the Indian Ocean.
- Dark Green:** None.
- White:** None.

Legend:

- Aucune information disponible
- Pour assurer la disponibilité des preuves, la disponibilité des actifs et pour anticiper les décisions futures afin d'éviter les dommages irréparables dus à la violation du droit en question
- Seulement pour assurer la disponibilité des actifs pour garantir un paiement futur
- Pour anticiper les effets d'une décision future, si 'affaire l'exige pour éviter des dommages irréparables dus à la violation du droit en question

et si l'issue de l'affaire peut présenter un intérêt collectif pour les membres du syndicat.⁹³

Représentation des parties

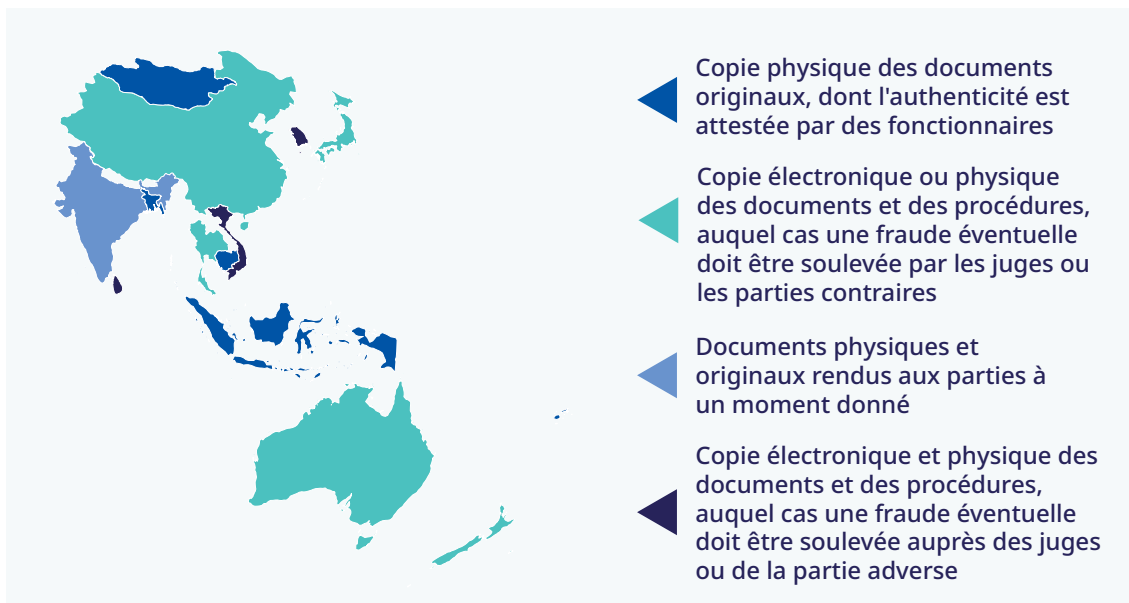
En ce qui concerne la représentation légale des parties au tribunal, les tribunaux du travail et les tribunaux ordinaires qui instruisent les affaires de travail ont des approches différentes pour admettre la représentation.

Dans les conflits du travail individuels, de nombreux pays prévoient des réglementations admettant l'autoreprésentation dans des cas spécifiques.

À Singapour, les parties ne sont autorisées à comparaître au tribunal que par elles-mêmes. Aucun avocat accrédité ou représentant tiers ne peut

93 Les exemples incluent le Bangladesh, l'Indonésie et la Nouvelle-Zélande.

► Graphique 10: Administration des documents et des preuves



représenter les parties devant le Tribunal des réclamations en matière d'emploi.⁹⁴

En Inde, les parties ne peuvent que s'auto-représenter ou être représentées par des syndicats. Les avocats ne peuvent pas non plus intervenir dans les bureaux de conciliation et les tribunaux de première instance, sauf accord des deux parties et du tribunal.⁹⁵

En Thaïlande, les travailleurs et les employeurs peuvent être représentés par des associations d'employeurs et des syndicats, outre les avocats accrédités.⁹⁶ (Graphique 11)

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, selon le cas, pour la médiation et la conciliation.⁹⁷

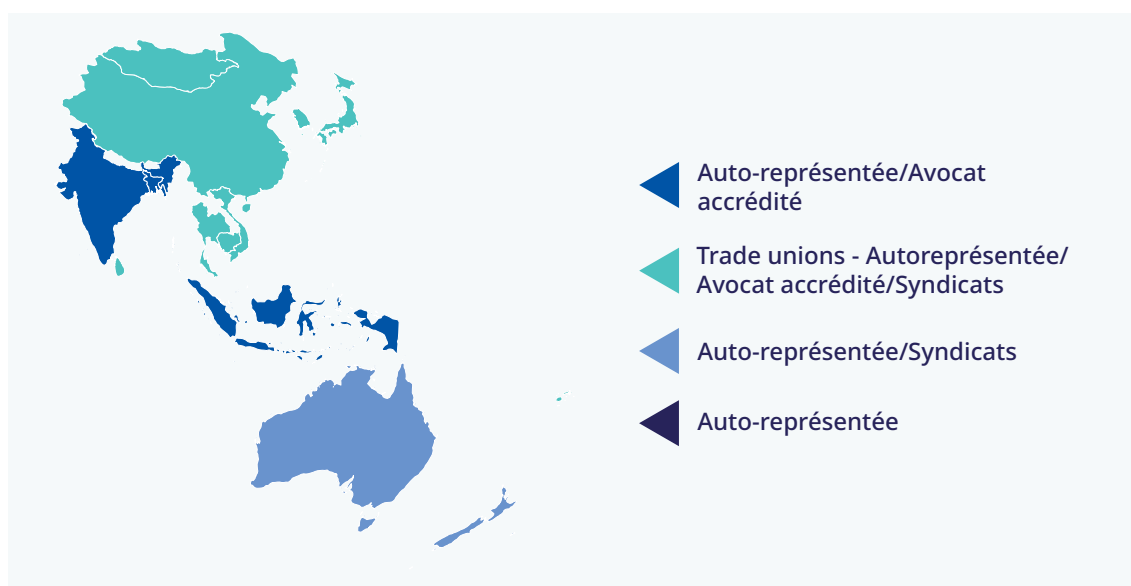
94 Section 19 Loi sur les réclamations en matière d'emploi de 2016.

95 Section 36 de la Loi sur les conflits professionnels.

96 Section 36 de la Loi sur les tribunaux du travail.

97 Les exemples incluent le Bangladesh, l'Inde, le Japon et la Thaïlande.

► Graphique 11: Représentation des parties



Dès réception de la réclamation, le tribunal, qu'il soit composé d'un juge unique ou d'un panel, évalue son adéquation et sa conformité aux exigences du droit procédural national. Par conséquent, les parties opposées se verront signifier la déclaration de la réclamation ou seront convoquées à une première audience où elles pourront présenter leurs arguments. Les parties peuvent être signifiées par la poste, par des huissiers ou par le plaignant⁹⁸. Les défenses et les demandes reconventionnelles⁹⁹ peuvent être présentées lors de la première audience¹⁰⁰ ou avant.¹⁰¹

En Australie, les demandes reconventionnelles peuvent être menées séparément de l'affaire principale.¹⁰²

Au Cambodge, la législation prévoit une procédure préparatoire avant la première audience, qui vise à présenter l'affaire. Ces procédures préparatoires comprennent l'essence des faits ultimes allégués et l'offre de preuves, ainsi que l'admission

ou la négation des allégations factuelles de l'autre partie et de l'authenticité des documents.¹⁰³

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.

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

98 Exemple de Singapour.

99 Exemple de l'Australie, de la Chine, de la Mongolie, de la République de Corée, du Vietnam.

100 Les exemples incluent le Japon, le Sri Lanka et la Thaïlande.

101 Les exemples incluent la Chine, la Mongolie, la République de Corée et le Vietnam.

102 Note pratique sur l'emploi et les relations professionnelles (E&IR-1) et Note pratique : Cadre national des tribunaux et gestion des affaires (CPN-1).

103 Articles 110 et 111 du Code de procédure civile.

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.¹⁰⁴

Les jugements par défaut sont également possibles dans le cas où les parties ne se présentent pas à l'audience principale sans justification raisonnable, comme au Cambodge.¹⁰⁵ En Indonésie, si lors de la première session du tribunal il est prouvé que l'employeur ne respecte pas les obligations prescrites par la loi sur la main-d'œuvre, le tribunal peut anticiper le jugement des questions à cet égard et déterminer l'employeur à remplir les obligations dans une décision appelée « *verdict d'intervalle* ». ¹⁰⁶

En Chine, les parties doivent préparer l'affaire avec une demande de collecte et de production de preuves avant la programmation de l'audience.¹⁰⁷ En Inde, un rapport du bureau de conciliation est soumis à l'un des tribunaux d'enquête, qui est chargé d'enquêter sur l'ensemble du conflit et de produire un rapport précis, en analysant les documents et les autres preuves avant le procès de l'affaire.¹⁰⁸

Au Vietnam, pendant la période de préparation de l'affaire, les tribunaux peuvent prévoir des audiences intermédiaires dans le but de traiter les preuves et la médiation.¹⁰⁹

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

Les pays examinés présentent deux tendances légèrement différentes. Dans certains d'entre eux, la charge de la preuve est généralement répartie en fonction des faits allégués par les parties, et les exceptions à cette règle relèvent principalement de la discrétion des juges.¹¹⁰ Dans d'autres, les législations nationales examinées sont plus claires en ce qui concerne la répartition de la charge de la preuve, compte tenu de la capacité des parties à produire des preuves et à corroborer leurs allégations.¹¹¹ (Graphique 12)

Par exemple, selon leurs législations nationales respectives, en Mongolie¹¹² les parties sont obligées de soumettre et de rassembler des preuves sur les circonstances qui sont à la base de leurs réclamations et objections, et, en Australie les faits doivent être prouvés selon la prépondérance des probabilités.¹¹³

104 Les exemples incluent l'Australie et la République de Corée.

105 Article 200 du Code de procédure civile.

106 Article 96 de la Loi sur les conflits dans les relations professionnelles.

107 Articles 61-68 du Code de procédure civile.

108 Annexes II et III de la Loi sur les conflits dans les relations professionnelles.

109 Chapitre XIII du Code de procédure civile.

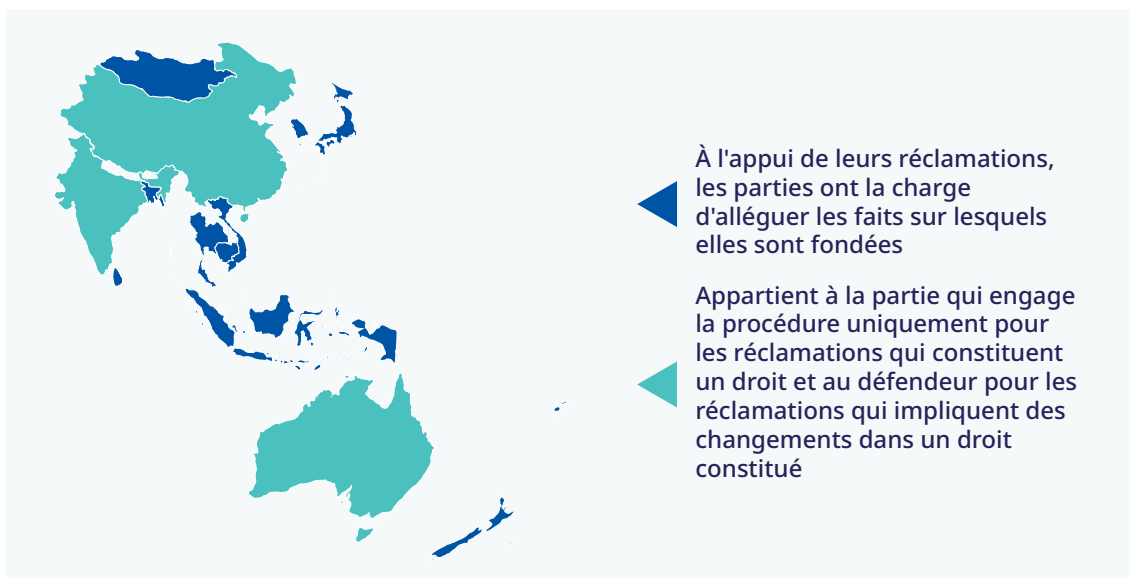
110 Les exemples incluent le Bangladesh, le Cambodge, les Fidji, l'Indonésie, le Japon, la Mongolie, la Nouvelle-Zélande, la République de Corée, Singapour et le Sri Lanka.

111 Les exemples incluent l'Australie, la Chine et l'Inde.

112 Section 38.1 du Code de procédure civile.

113 Loi sur la preuve du Commonwealth.

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



Admissibilité et présentation des preuves

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

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

En Nouvelle-Zélande, chaque partie à une procédure devant le tribunal a accès aux documents pertinents des autres parties. Dans le cadre de la préparation de l'affaire, les parties peuvent

demander la divulgation et la mise à disposition pour inspection de tous les documents qui sont en la possession, la garde ou le contrôle de la partie adverse et qui sont pertinents pour toute question contestée dans la procédure.¹¹⁴

En Australie¹¹⁵ et à Singapour¹¹⁶, les preuves, telles que les déclarations des témoins, peuvent être présentées par le biais d'affidavits certifiés afin de rationaliser les procédures.

En outre, dans un certain nombre de pays¹¹⁷, la Cour elle-même peut, indépendamment de la demande des parties, prendre des mesures pour mener des enquêtes et produire des preuves, si elle le juge nécessaire pour le règlement de l'affaire. (Graphique 13)

En Chine, lorsque le tribunal populaire examine la demande de preuves soumise par les parties, il donne l'occasion aux parties de discuter de la pertinence des preuves. Si les preuves doivent être produites par un expert, les deux parties doivent déterminer un expert qualifié par le biais

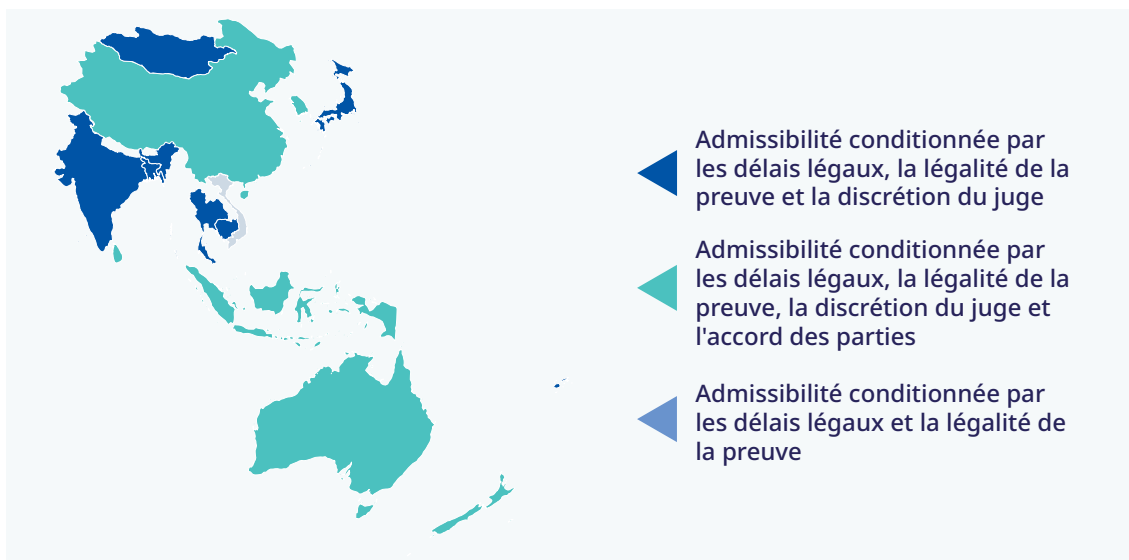
114 Section 40 des Règles du tribunal du travail.

115 Note pratique sur l'emploi et les relations professionnelles (E&IR-1).

116 Règles de la Cour, Loi sur la Cour suprême de la magistrature, chapitre 322, section 80.

117 Les exemples incluent l'Inde, l'Indonésie, la Mongolie, la Thaïlande.

► Graphique 13: Règles sur l'admissibilité des preuves



de négociations. En cas d'impasse, le tribunal populaire doit désigner un expert.¹¹⁸

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.

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 Asie-Pacifique. 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.¹¹⁹ 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.¹²⁰

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.¹²¹

118 Articles 120-148 du Code de procédure civile et dispositions sur les preuves dans les conflits civils par la Cour populaire suprême.

119 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.

120 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.

121 Les audiences préliminaires et les amendements à la décision semblent être présents dans la plupart des pays, cependant dans certains d'entre eux il n'est pas tout à fait clair s'ils sont possibles dans toutes les affaires.

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, ils ne feront pas 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, par un juge unique ou à la majorité, dans le cas d'un panel de juges. Le jugement peut être rendu en tout ou en partie à la fin de l'audience principale ou dans 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 une possibilité limitée ou large de faire appel contre les décisions de première instance.

En Indonésie, par exemple, les recours sont très limités. Seule la décision du Tribunal des relations professionnelles sur le conflit des droits et de la cessation d'emploi peut faire l'objet d'un recours devant la Cour suprême.¹²² **(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 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 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 décidées par les tribunaux de première instance. Cependant, dans de nombreux cas, il est nécessaire d'accorder une autorisation pour présenter le recours ou les motifs pour le faire sont limités.

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.¹²³

Le recours respectif peut être présenté au même tribunal qui a rendu la décision ou directement à l'instance supérieure immédiate. S'il est présenté au tribunal qui a rendu la décision, sa recevabilité sera évaluée en première instance.

¹²² Article 56 et article 109 de la Loi 2 de 2004.

¹²³ Les exemples incluent l'Inde, la Mongolie, le Sri Lanka et la Nouvelle-Zélande.

► Figure 3: Aperçu des phases de première instance

Aperçu général des phases des premières instances
Présentation de la déclaration de réclamation : Les déclarations de réclamation peuvent être présentées sous forme orale et écrite, normalement directement auprès du greffier des tribunaux. Dans certains pays, cette procédure peut également être effectuée sous forme électronique ou en ligne. Les parties peuvent avoir à payer des frais initiaux.
Parties : Les travailleurs, les employeurs, les procureurs, les syndicats, les tiers indirectement concernés, les associations, les héritiers en cas de décès de l'une des parties, et les représentants légaux, en cas d'incapacité de l'une des parties, peuvent prendre part à la procédure.
Représentation : Les parties peuvent se représenter elles-mêmes, être représentées par des avocats accrédités ou des représentants autorisés (tels que des syndicats ou des organisations d'employeurs et de travailleurs).
Recevabilité de la réclamation et des réponses : Le juge/le panel examine la déclaration de réclamation et décide de l'accepter, de la rejeter ou de convoquer le plaignant afin de la valider. En cas d'acceptation, le défendeur sera notifié et pourra présenter une défense ou/et une demande reconventionnelle.
Première évaluation des affaires et délimitation des faits et des fondements juridiques : Après avoir reçu des plaidoyers des parties, des documents et des demandes d'assistance pour la présentation de preuves supplémentaires, le tribunal peut : i) décider d'une audience préliminaire pour tenter une conciliation entre les parties, ii) délimiter les faits et les fondements juridiques des réclamations, iii) répartir la charge de la preuve, et iv) déterminer l'admissibilité des preuves et la production de preuves par des tiers.
Preuves : Préparation de l'affaire. Des procédures relatives à la convocation d'experts et de témoins sont susceptibles d'avoir lieu au cours de cette phase. Les parties peuvent présenter des questions techniques aux experts nommés par le tribunal ou indiquer leurs propres assistants experts. La détermination des inspections judiciaires peut avoir lieu. L'authenticité ou la validité des preuves peuvent être argumentées dans les plaidoyers écrits.
Audience de l'affaire (audience principale) : Les parties convoquées à l'audience ne peuvent être absentes que dans des cas spécifiques. L'absence sans justification pourrait entraîner le non-respect des arguments relatifs aux faits de la partie. Nouvelle tentative de conciliation. Les preuves produites sont examinées. Les parties et les témoins, y compris les experts, peuvent être entendus.
Arguments finaux et jugement : L'examen des preuves étant terminé, les parties peuvent présenter leurs arguments finaux. Le tribunal peut se retirer pour discuter de l'affaire (en cas de panel) et rendre la décision au fond, auquel cas les parties sont notifiées immédiatement. Les décisions peuvent également être rendues après l'audience, dans un délai donné, et les parties en sont informées.
Clarification de la décision et octroi de l'appel : Le tribunal peut généralement, à la demande des parties ou de sa propre initiative, clarifier les points obscurs, vagues ou contradictoires de la décision, ainsi que les erreurs formelles évidentes. La décision peut également établir la possibilité d'un appel, si la loi le permet. Les appels peuvent être présentés par les parties intéressées en première instance ou directement auprès des instances supérieures.

Quel que soit le tribunal devant lequel le recours est introduit, les parties adverses doivent être avisées par le tribunal pour présenter une réponse ou pour joindre le recours avec leurs propres allégations, au cas où il y aurait un intérêt. Si elle est

reçue par la première instance, la procédure doit être envoyée à l'instance supérieure immédiate.

La cour d'appel¹²⁴ peut être une cour d'appel spécialisée en matière de travail¹²⁵, ou une cour

124 Ou instance supérieure immédiate compétente pour instruire le recours.

125 Les exemples incluent le Bangladesh (Cour d'appel en matière de travail) et les Fidji (Tribunal du travail, qui a le même statut que la Haute Cour).

d'appel ordinaire qui traite les affaires de travail en chambre civile¹²⁶.

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

Au Japon, si le tribunal de deuxième instance rejette le recours parce que la partie intéressée a déposé le recours dans le seul but de retarder la conclusion du conflit, une lourde amende peut être appliquée.¹²⁷

Au Bangladesh, un recours peut être présenté au Tribunal d'appel. La décision du Tribunal est définitive.

En Indonésie¹²⁸, à Singapour¹²⁹ et en Thaïlande¹³⁰, les recours ne sont admis que si l'on discute d'un point de droit ou pour certains types de conflit.

En Australie, les recours ne sont autorisés que si la partie intéressée convainc la Cour que la décision de première instance contient une erreur de droit et que cette erreur était d'une importance telle que la décision doit être annulée.¹³¹

Phase de la Cour suprême

Dans de nombreux pays¹³², 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

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

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

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

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

3. Réexamen de l'affaire : Les parties peuvent avoir la possibilité de présenter leurs arguments sous forme écrite avant le procès. Les nouvelles preuves ou les preuves rejetées par l'instance précédente peuvent être admises ou non, en fonction de leur pertinence. Les parties peuvent être convoquées à une audience, au cours de laquelle l'affaire sera examinée.

4. Hearing and Judgement: The hearing begins with the judge's rapporteur briefly presenting the status of the case. The Court examines the first-instance judgment within the limits of the grounds specified in the recourse. During the hearing, parties may be heard, as well as new evidence may be examined. The Court decides about the merits of the recourse in a panel and the decision is rendered according to the majority. Decisions may comprise: i) reform of the previous decision; ii) annulment of the decision and replacement with a new one; iii) annulment of the decision and determination of a new trial in first instance.

126 Les exemples incluent la Chine, le Japon, Mongolie, la Nouvelle-Zélande, la République de Corée, le Vietnam.

127 Article 303 du Code de procédure civile.

128 Articles 109 et 110 de la Loi sur les conflits en matière de relations professionnelles.

129 Section 25 de la Loi sur la Cour des réclamations en matière d'emploi.

130 Section 54 de la Loi sur l'établissement et la procédure du tribunal du travail, B. E. 2522 (1979).

131 Section 33 de la Loi sur la Cour fédérale d'Australie de 1976 et partie 36 des Règles de la Cour fédérale de 2011.

132 Seuls le Bangladesh et Singapour ne semblent pas prévoir la possibilité de recourir à la Cour suprême dans les affaires de travail.

affaires concernant des questions constitutionnelles. La plupart du temps, les affaires de travail ne vont pas aussi loin en raison des limites imposées à la discussion des preuves et des faits.

D'autre part, dans la plupart des pays dans lesquels une Cour constitutionnelle a été établie, les recours en cassation ou les appels contre les décisions rendues dans les affaires de travail ne relèvent pas des compétences de cette Cour¹³³, qui a pour seul but d'évaluer si les lois, les ordonnances et les décrets violent les articles des Constitutions. Elles peuvent également être compétentes pour les questions concernant les membres des Chambres des représentants et pour toute autre affaire concernant les autorités gouvernementales.

Dans tous les autres pays examinés, la Cour suprême (également appelée Haute Cour en Australie et en Nouvelle-Zélande et Cour de cassation au Vietnam) est chargée de résoudre les

conflits impliquant des questions constitutionnelles.

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. (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 l'Indonésie¹³⁴, le Japon (uniquement sur les questions qui n'ont

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

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

133 Les exemples incluent la Mongolie et la République de Corée.

134 Article 108 de la Loi sur les conflits dans les relations professionnelles.

pas fait l'objet d'un recours)¹³⁵, le Sri Lanka¹³⁶ et la Thaïlande¹³⁷.

Dans la plupart des pays examinés, les procédures d'exécution sont soit régies par une législation spécifique¹³⁸, soit par les procédures civiles générales¹³⁹. (Figure 6)

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

Quel que soit le type de loi procédurale régissant l'exécution, les procédures sont similaires, mais peuvent varier en ce qui concerne le tribunal ou la personne chargée de mener la procédure d'exécution. Dans un certain nombre de pays, le tribunal qui a rendu la décision en première instance est compétent pour procéder à son exécution.¹⁴⁰

En outre, en général, les procédures d'exécution sont menées par des huissiers, des greffiers ou des agents d'exécution¹⁴¹, des agences d'exécution¹⁴² et des shérifs¹⁴³.

L'exécution peut être engagée sur demande de la partie intéressée¹⁴⁴. 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).

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.¹⁴⁵

Selon la loi sur l'exécution civile, en République de Corée, le tribunal, à la demande du créancier, fait des enquêtes auprès des institutions qui conservent des informations sur les propriétés ou les actifs financiers du débiteur sous forme de données électroniques, et leur ordonne de soumettre ces informations. Le créancier peut alors utiliser les informations soumises par les institutions et faire avancer les procédures d'exécution.¹⁴⁶

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

135 Article 294 du Code de procédure civile.

136 Section 31 (c) (4) de la Loi sur les conflits professionnels.

137 Section 55 de la Loi sur les tribunaux du travail. La partie qui présente un recours peut s'adresser à la Cour du travail en exposant les motifs du sursis à exécution dans son recours pour que la Cour suprême ordonne le sursis.

138 Les exemples incluent l'Indonésie, le Japon et la République de Corée.

139 Les exemples sont l'Australie, le Bangladesh, le Cambodge, la Chine, les Fidji, la Nouvelle-Zélande, Singapour, la Thaïlande et le Vietnam.

140 Les exemples incluent l'Australie, la Chine, la Mongolie, la Nouvelle-Zélande (uniquement pour les revendications non monétaires), la République de Corée, le Vietnam.

141 Les exemples incluent l'Australie, la Chine au Japon et les Fidji.

142 Vietnam. Chapitre XXX, Partie 7, du Code de procédure civile.

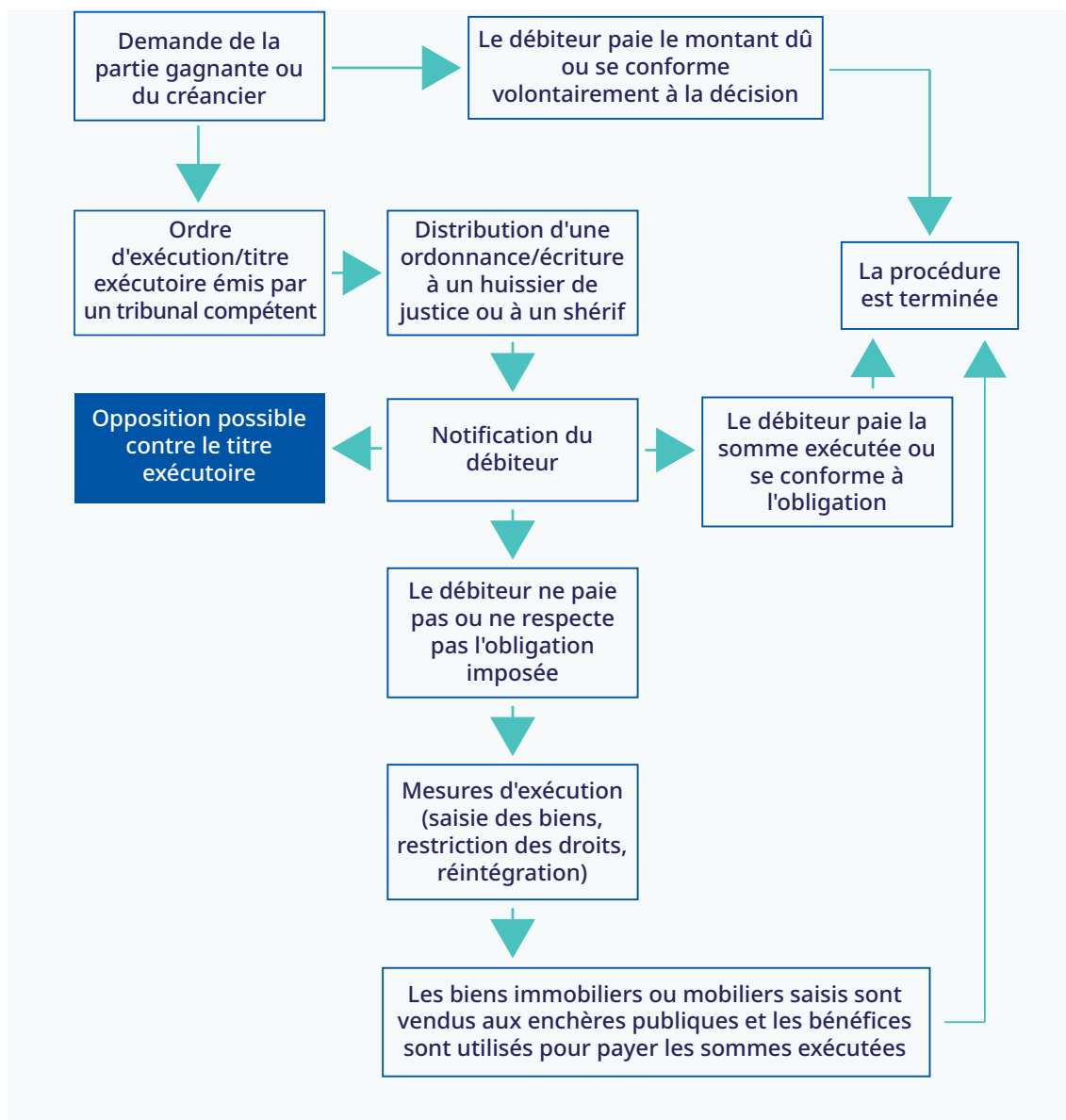
143 Nouvelle-Zélande : Section 141 ERA : Toute ordonnance rendue ou tout jugement rendu en vertu de l'une des lois mentionnées à l'article 223(1) par l'Autorité ou le tribunal (y compris une ordonnance imposant une amende) peut être déposé au tribunal de district, et est alors exécutoire de la même manière qu'une ordonnance rendue ou un jugement rendu par le tribunal de district.

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

145 Bien que la législation nationale de ces pays prévoit la possibilité de saisir les biens, l'exécution de cette mesure est rare, notamment dans les pays en développement de la région.

146 Article 73 de la Loi sur l'exécution civile.

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



mobiliers et immobiliers pour permettre le paiement de réclamations monétaires.¹⁴⁷

Possibilité de conciliation et de médiation pendant la procédure judiciaire

Dans tous les pays examinés, rien n'indique que les tribunaux ne peuvent pas renvoyer des affaires à la conciliation et à la médiation à tout moment. La ratification de la Cour semble être obligatoire au cas où des accords seraient conclus au cours de la procédure en cours dans tous les pays.

Au Japon, s'il n'y a pas de succès dans la négociation de l'audience préliminaire, le panel de juges peut présenter des propositions d'accord au début de l'audience principale, après avoir examiné ce qui a été démontré dans la procédure jusqu'à présent.¹⁴⁸

Si la conciliation ou la médiation réussit pendant la phase d'exécution, les accords ne

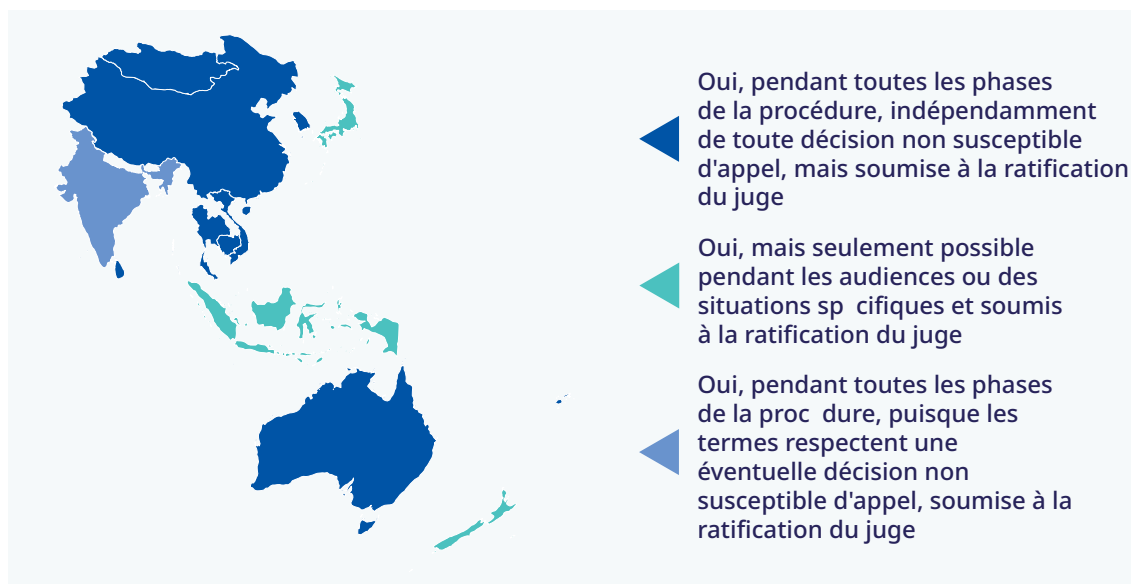
peuvent pas comporter de renonciation aux réclamations accordées par la décision finale, sauf si l'exécution est temporaire et que l'affaire est en attente d'un procès de recours. (Graphique 14)

Phases procédurales

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

Dans certains pays, comme l'Indonésie, l'Inde, Singapour et la Thaïlande, bien que des recours contre les décisions de première instance soient possibles, il est extrêmement peu probable que

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



147 Aux Fidji, il est interdit de saisir les biens personnels tels que les vêtements, les meubles essentiels et les outils. Pour en savoir plus <https://judiciary.gov.fj/courts/magistrates-court/civil/#magistrates>

148 Ebisui, M; Cooney, S; Fenwick, C: Resolving individual labour disputes: a comparative overview (Résolution des conflits individuels du travail : un aperçu comparatif). p. 171.

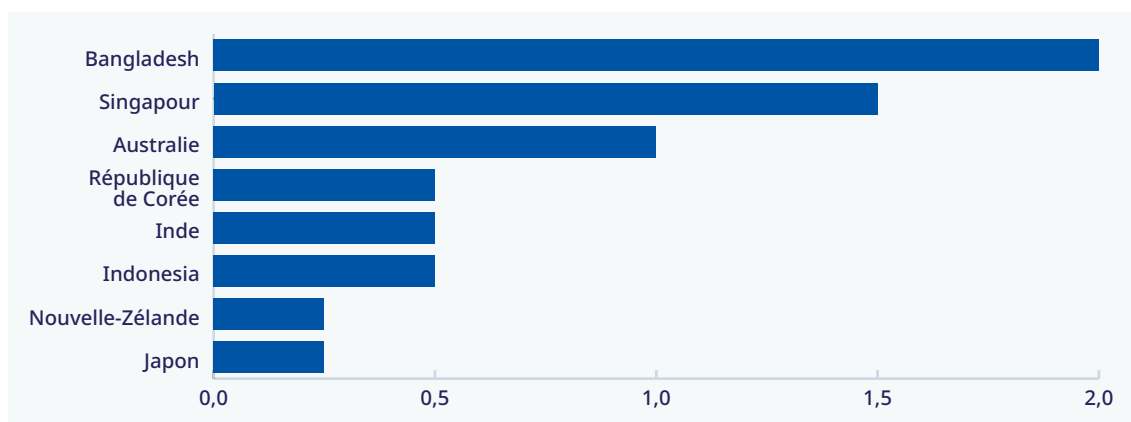
A map of Asia and Oceania illustrating the distribution of three main types of rice, indicated by a legend on the right:

- 1** (Dark Blue): Includes India, Southeast Asia, and Australia.
- 2** (Purple): Includes Central Asia and parts of Southeast Asia.
- 3** (Teal): Includes China, Japan, and New Zealand.

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 17)**

159 Article 203 du Code de procédure civile.

► Graphique 17: Durée moyenne des procédures en première instance



► Fonctionnement et pratique

Répartition moyenne des tribunaux

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

Au Bangladesh, il n'existe que 7 tribunaux du travail à travers le pays (3 à Dhaka, 2 à Chittagong, et 1 à Rajshahi et Khulna). Il n'existe qu'un seul tribunal d'appel du travail à Dhaka.¹⁶⁰

Au Japon, les commissions du tribunal du travail fonctionnent au sein des tribunaux de district, qui sont actuellement au nombre de 50 et comptent 203 branches.¹⁶¹

En Mongolie, il existe actuellement 90 tribunaux de première instance.¹⁶²

Il n'existe qu'un seul tribunal du travail aux Fidji¹⁶³ et deux tribunaux du travail en Nouvelle-Zélande¹⁶⁴. En Australie, les cours fédérales¹⁶⁵ sont réparties dans le Territoire de la capitale australienne, la Nouvelle-Galles du Sud, le Territoire du Nord, le Queensland, l'Australie-Méridionale, la Tasmanie, le Victoria et l'Australie-Occidentale.

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. Peu de pays disposent de statistiques à ce sujet et aucun d'entre eux ne propose l'individualisation des juges chargés d'entendre les affaires de travail.

Aucune donnée n'a été trouvée en ce qui concerne le Bangladesh, le Cambodge, l'Indonésie, Singapour, le Sri Lanka, la Thaïlande et le Vietnam. **(Graphique 18)**

160 Portail judiciaire du Bangladesh. Disponible à l'adresse suivante : <http://old.lawjusticediv.gov.bd/static/organogram.php>

161 Système judiciaire au Japon. Disponible à l'adresse suivante : https://www.courts.go.jp/english/judicial_sys/index.html

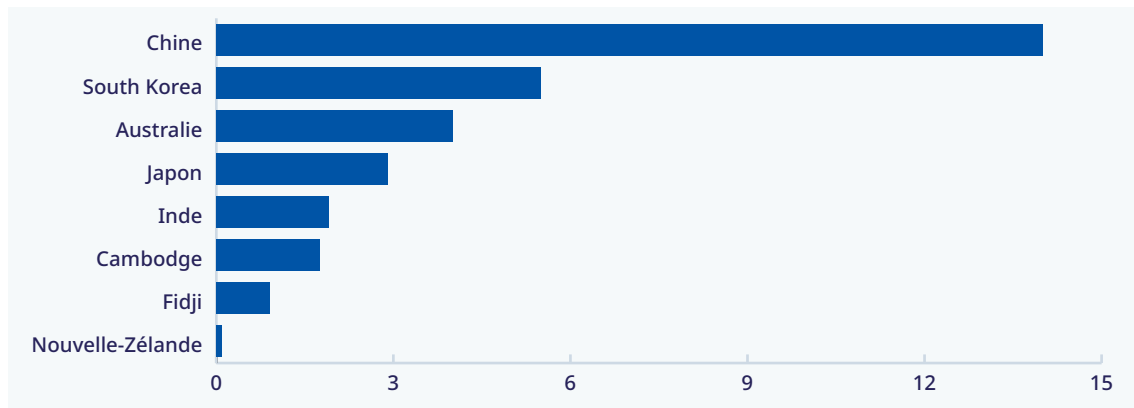
162 Cour suprême de Mongolie. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.supremecourt.mn/english/content/11>

163 Système judiciaire de Fidji. Disponible à l'adresse suivante : <https://judiciary.gov.fj/tribunals/employment-relations-tribunal/>

164 Tribunal du travail de la Nouvelle-Zélande. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.employmentcourt.govt.nz/contact-us/>

165 Cours fédérales d'Australie. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.fedcourt.gov.au/>

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



► Références

Sources de législation

Australie

- Loi constitutionnelle du Commonwealth d'Australie
- Loi sur la Cour fédérale d'Australie de 1976
- Règles de la Cour fédérale d'Australie 2011
- Loi sur la Cour de circuit fédérale d'Australie de 1999
- Règles de la Loi sur les Cours de circuit fédérales
- Note pratique : Cadre de la Cour nationale
- Gestion des affaires (CPN-1)
- Loi sur le travail équitable de 2009
- Loi sur les jugements étrangers de 1991
- Loi sur les procédures trans-tasmaniennes de 2010

Bangladesh

- Constitution de la République populaire du Bangladesh, 1972
- Loi sur le travail de 2006
- Code de procédure civile, 1908, modifié en dernier lieu en 2012

Cambodge

- Constitution du Cambodge
- Loi sur l'organisation des tribunaux (2014)
- Loi sur le statut des juges et des procureurs (2016)

- Code du travail

- Code de procédure civile

Chine

- La Constitution de la République populaire de Chine, 1982
- Loi organique des tribunaux populaires, 2018
- Loi sur les juges de la République populaire de Chine, 2019
- Loi sur la procédure civile de la République populaire de Chine (révisée en 2017)

Fidji

- Constitution des Fidji, 2013
- Loi sur les relations de travail de 2007
- Loi sur les tribunaux de magistrats, 1944
- Règles de la Cour d'appel

Inde

- Constitution de l'Inde, modifiée en dernier lieu en 2020
- Loi sur les conflits professionnels de 1947, modifiée en dernier lieu en 2020
- Loi sur la Commission nationale des nominations judiciaires de 2014
- Loi financière 2017

Indonésie

- Constitution de l'Indonésie, 1945

- ▶ Loi sur le règlement des conflits en matière de relations professionnelles, 2004
- ▶ Loi No. 48 de 2009, concernant le pouvoir judiciaire
- ▶ Code de procédure civile

Japon

- ▶ Constitution du Japon, 1947
- ▶ Loi sur le tribunal du travail, 2004
- ▶ Code de procédure civile, 1996
- ▶ Loi sur les tribunaux, 1947

Mongolie

- ▶ Constitution de la Mongolie, 1992
- ▶ Loi sur l'organisation des tribunaux populaires, 1994
- ▶ Code du travail, 1999
- ▶ Droit de la procédure civile, 2002

République de Corée (Corée du Sud)

- ▶ Constitution de la République de Corée, 1987
- ▶ Loi sur l'organisation des tribunaux, 2018
- ▶ Loi sur la procédure civile, 2016

Singapour

- ▶ Constitution de Singapour, 1965
- ▶ Loi sur les réclamations en matière d'emploi, 2016
- ▶ Loi sur les tribunaux des États, 1971

Sri Lanka

- ▶ Constitution du Sri Lanka, telle que modifiée 2020

- ▶ Loi sur les conflits professionnels, 1966
- ▶ Loi sur l'organisation judiciaire, 1978

Thaïlande

- ▶ Constitution de la Thaïlande, 2017
- ▶ Loi sur le service judiciaire des cours de justice
- ▶ Loi sur l'établissement des tribunaux du travail

Vietnam

- ▶ Constitution du Vietnam, 2013
- ▶ Loi sur l'organisation des tribunaux populaires 2014
- ▶ Code de procédure civile, 2004
- ▶ Code du travail, 2019

Sites web des tribunaux et des agences

Australie

Cour fédérale d'Australie. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.fedcourt.gov.au/>

Cour de circuit fédérale d'Australie
Disponible à l'adresse suivante : <http://www.federalcircuitcourt.gov.au/wps/wcm/connect/fccweb/home>

Commission pour le travail équitable. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.fwc.gov.au/>

Bureau australien des statistiques. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.abs.gov.au>

Bangladesh

Cour suprême de Bangladesh. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.supremecourt.gov.bd/web/>

Cambodge

Conseil des chefs de justice de l'Asean.
Disponible à l'adresse suivante : <https://cacj-ajp.org/cambodia/judiciary/overview-of-cambodian-judiciary/>

Chine

Cour populaire suprême de la République populaire de Chine. Disponible à l'adresse suivante : <http://english.court.gov.cn/index.html>

Tribunal de commerce international de la Chine.
Disponible à l'adresse suivante : <http://cicc.court.gov.cn/html/1/219/index.html>

Inde

Dépôt numérique de toutes les lois centrales et étatiques. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.indiacode.nic.in>

Indonésie

Commission nationale des relations de travail.
Disponible à l'adresse suivante : <https://nlrc.dole.gov.ph/>

Cour suprême d'Indonésie. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.mahkamahagung.go.id/en>

Fidji

Bureau des statistiques. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.statsfiji.gov.fj/>

Système judiciaire de Fidji. Disponible à l'adresse suivante : <https://judiciary.gov.fj/>

Mongolie

Cour suprême de Mongolie. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.supremecourt.mn/english/content/11>

Nouvelle-Zélande

Tribunal du travail de la Nouvelle-Zélande.
Disponible à l'adresse suivante : <https://www.courtsofnz.govt.nz/>

Bureau des statistiques. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.stats.govt.nz>

République de Corée

Cour suprême de Corée. Disponible à l'adresse suivante : <https://eng.scourt.go.kr/eng/main/Main.work>

Institut de recherche sur la législation coréenne.
Disponible à l'adresse suivante : <https://elaw.klri.re.kr>

Singapour

Statuts de Singapour en ligne. Disponible à l'adresse suivante : <https://sso.agc.gov.sg/>

Tribunaux des États. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.statecourts.gov.sg/cws/pages/default.aspx>

Sri Lanka

Système judiciaire du Sri Lanka. Disponible à l'adresse suivante : https://www.commonwealthgovernance.org/countries/asia/sri_lanka/judicial-system/

Thaïlande

Système judiciaire de la Thaïlande. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.coj.go.th/th/content/page/index/id/91994>

Vietnam

Cour suprême du Vietnam. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.toaan.gov.vn/webcenter/portal/spc/home>

Statistiques et informations complémentaires

OCDE

OCDE (2013), «What makes civil justice effective? », (Qu'est-ce qui rend la justice civile efficace ?) Notes de politique générale du département économique de l'OCDE, No. 18 juin 2013.

Banque asiatique de développement (pour les données sur la population)

ADB. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.adb.org/what-we-do/data/main>

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* (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

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 : 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

J. van Zyl Smi: *The Appointment, Tenure and Removal of Judges under Commonwealth Principles: A Compendium and Analysis of Best Practice* (Report of Research Undertaken by Bingham Centre for the Rule of Law), (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-Commissariat des Nations Unies 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 978-92-2-036330-0



9 789220 363300