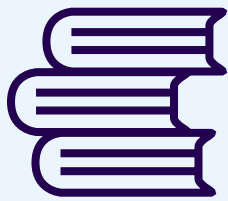




Organisation
internationale
du Travail



► Accès à la justice du travail: Droit et pratiques comparées en matière de prévention et de résolution des conflits du travail



- **Accès à la justice du travail:
Droit et pratiques comparées
en matière de prévention et de
résolution des conflits du travail**

Unité du droit du travail et de la réforme

Département de la gouvernance et du tripartisme (GOVERNANCE)

© Organisation internationale du Travail 2023
Première édition 2023



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cet ouvrage est publié en libre accès sous la licence Creative Commons Attribution 4.0 International (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>). Les utilisateurs sont autorisés à réutiliser, partager ou adapter la publication originale, ou à s'en servir pour créer un nouveau produit, conformément aux termes de ladite licence. Il doit être clairement indiqué que l'OIT est propriétaire de l'ouvrage original. Les utilisateurs ne sont pas autorisés à reproduire le logo de l'OIT dans le cadre de leurs travaux.

Citations – Cet ouvrage doit être cité comme suit: *Accès à la justice du travail: Droit et pratiques comparées en matière de prévention et de résolution des conflits du travail*, Genève: Bureau international du Travail, 2023.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Cette traduction n'a pas été réalisée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Cet ouvrage est une adaptation d'une publication originale de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Les idées et opinions exprimées dans cette adaptation n'engagent que son auteur ou ses auteurs et en aucun cas l'OIT.*

Cette licence CC ne s'applique pas aux œuvres ne relevant pas du droit d'auteur de l'OIT incluses dans cette publication. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires du détenteur des droits.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties sont liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée par courrier postal à l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences), CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org.

ISBN 978-92-2-039577-6 (imprimé)

ISBN 978-92-2-039578-3 (pdf web)

Également disponible en anglais: *Access to labour justice: Comparative law and practice on labour disputes prevention and resolution*, ISBN 9789220395738 (imprimé), ISBN 9789220395745 (pdf web); et espagnol: *Acceso a la justicia laboral: Derecho y prácticas comparadas sobre prevención y resolución de conflictos laborales*, ISBN 9789220395769 (imprimé), ISBN 9789220395752 (pdf web).

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT 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 l'OIT 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 de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse

Préambule

Le dernier Rapport du Directeur général de l'Organisation internationale du travail (OIT) à la Conférence internationale du travail met l'accent sur la nécessité d'une plus grande justice sociale à l'échelle mondiale et sur les moyens d'y parvenir. Le Rapport souligne que «...même si cela semble aller de soi, la justice sociale repose aussi sur l'état de droit et l'accès à la justice.» L'accès à la justice du travail est donc clairement reconnu comme une dimension clé de l'accès à la justice sociale. Le renforcement et le soutien des institutions de prévention et de résolution des conflits du travail constituent donc une priorité importante pour l'OIT.

Indépendamment de la nature et des raisons sous-jacentes des conflits du travail individuels ou collectifs, des institutions efficaces de prévention et de résolution des conflits du travail constituent un aspect essentiel de la gouvernance du marché du travail. Partout dans le monde, des pays ont mis en place des systèmes de prévention et de résolution des conflits du travail, au sein ou en dehors du champ d'action de leur ministère du travail, afin de maintenir des environnements de travail harmonieux et productifs tout en préservant les droits et les intérêts des employeurs et des travailleurs. Alors que les agences des Nations Unies fournissent des orientations détaillées sur l'accès à la justice dans le cadre de l'Objectif de Développement Durable n° 16, soulignant que le conflit, l'insécurité, la faiblesse des institutions et l'accès limité à la justice demeurent une grande menace pour le développement durable, l'approche de l'OIT consiste à se concentrer sur la réponse aux défis liés à l'accès à la justice dans le monde du travail.

La réglementation des relations de travail et d'emploi et les systèmes de relations professionnelles se développent souvent en étroite relation les uns avec les autres, et ces liens juridiques et institutionnels ont donc une incidence sur les mécanismes de prévention et de résolution des conflits du travail. Le présent rapport reconnaît ces influences mutuelles et fournit une analyse comparative des différents dispositifs réglementaires et institutionnels qui jouent un rôle dans la prévention et la résolution des conflits du travail. Au travers d'une vue d'ensemble des cadres juridiques, institutionnels et procéduraux régissant la résolution des conflits du travail dans divers pays, ce rapport met en évidence les points communs et les différences entre les systèmes, en droit et en pratique. La question primordiale de la recherche, à savoir quels mécanismes de résolution des conflits fonctionnent le mieux dans différents contextes et pourquoi, sert de fil conducteur à l'analyse. Nous espérons que les informations et l'analyse présentées ici pourront orienter le débat politique.

Vera Paquete-Perdigão

Directrice, Département de la gouvernance et du tripartisme

Organisation internationale du travail

Genève, Septembre 2023

Remerciements

Le présent rapport a été rédigé par l'unité Droit du travail et réforme (LABOURLAW) du Département de la gouvernance et du tripartisme (GOVERNANCE) du Bureau International du Travail. La rédaction du rapport a été dirigée par Tvisha Shroff sous la supervision de Cristina Mihes, chef d'unité de LABOURLAW. Les membres de l'équipe ci-après ont apporté leur contribution technique: Valérie Van Goethem, Pablo Arellano, Elizabeth Echeverría Manrique, Dominique Rocha Mattos et Yiwon Zhang. Nous remercions tout particulièrement les anciens membres de LABOURLAW qui ont élaboré des études et des projets initiaux ayant constitué une ressource essentielle pour ce travail: Vongai Masocha, Colin Fenwick et Maria Carolina Martins da Costa.

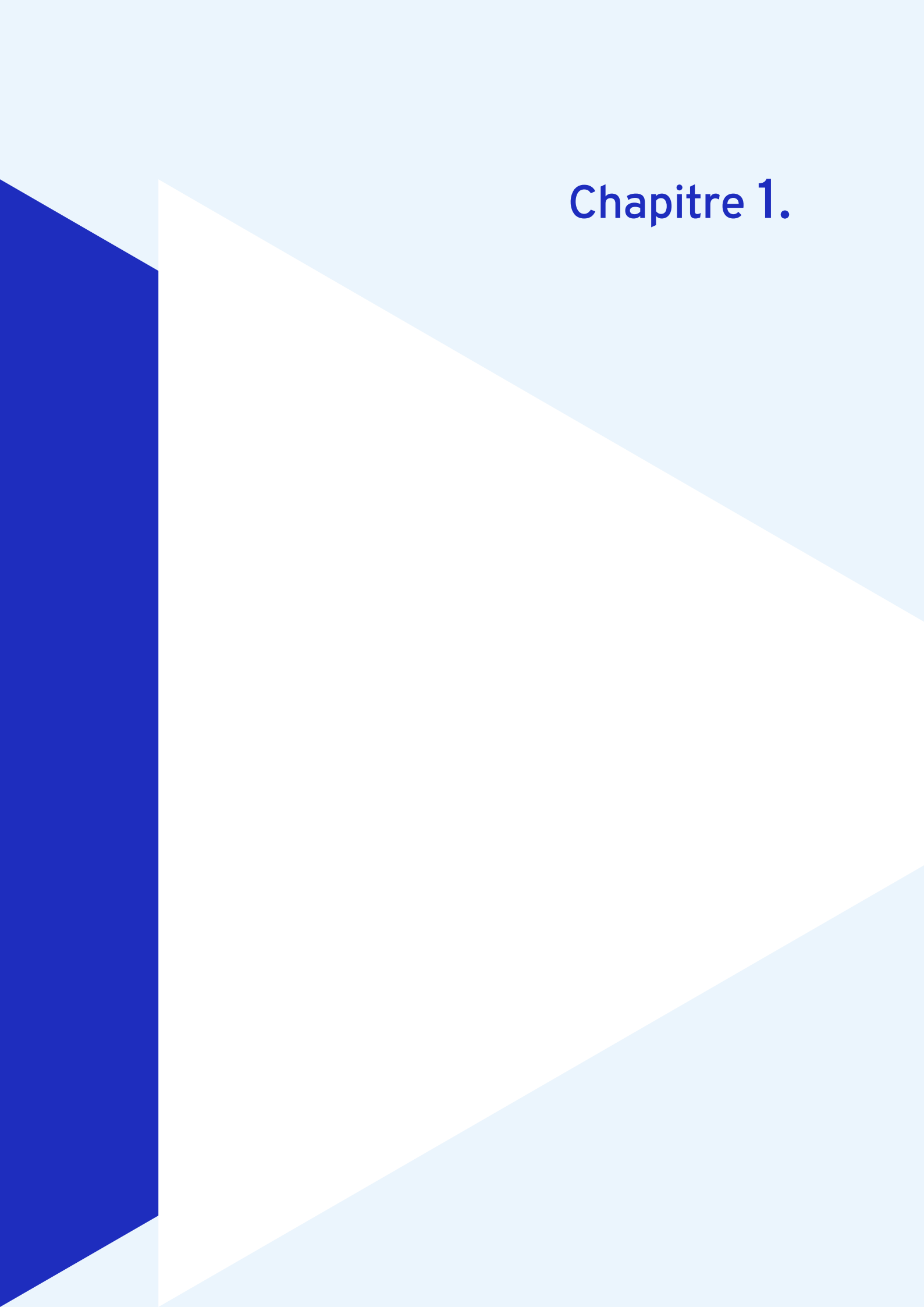
Le rapport a bénéficié de diverses études nationales sur la prévention et la résolution des conflits du travail menées par des experts indépendants. Nous tenons à exprimer nos vifs remerciements et notre gratitude à tous les experts qui ont participé à la collecte des informations nécessaires à l'élaboration du rapport (par ordre alphabétique): Andrés Ahumada, Christopher Albertyn, Zdenka Burzan, Sean Cooney, Thierry Galani, Christoph Garbers, Judge Avinash Govindjee, Rachid Filali, Georges Feghali, Judge Cathrine Lilja Hansson, Jakir Hossain, Senad Jašarević, Jenny Julén Votinius, Evance Kalula, Anthony Kerr, Muhammad Syam Ali Khan, Ara Khzmalyan, Ohseong Kwon, Martin Malin, Judge Alan Neal, Goran Nesevski, Desmond Odhiambo, Cesar Rosado Marzan, Jonathan Sale, Achim Seifert et Trang Tran.

Nous tenons à exprimer nos remerciements aux collègues du Bureau tant au siège que sur le terrain pour leurs contributions, notamment (par ordre alphabétique): Sylvain Baffi, Delphine Bois, Jajoon Coue, Ockert Dupper, Jovan Protic, Nguyen Hoang Ha, Nina Krgovic, Emil Krstanovski, Ambra Migliore, Limpho Mandoro, Mahandra Naidoo, Dorina Nika, Lejo Sibbel, Jovan Protic et Youngmo Yoon.

Enfin, nous tenons à remercier nos collègues du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), plus particulièrement Mélanie Jeanroy (ACTRAV) et Matias Espinosa (ACT/EMP) pour leurs contributions et leurs apports à la finalisation de ce rapport.

► Table des matières

Préambule	III
Remerciements	IV
1. Introduction.....	1
Résolution des conflits dans un contexte de marché du travail en mutation	3
Terminologie et mises en garde du présent rapport	4
2. Cadres juridiques et réglementaires régissant la prévention et la résolution des conflits du travail.....	9
Définition des conflits du travail individuels et collectifs	9
Garantir l'inclusion: qui est couvert?	12
Exclusions législatives explicites	12
Les limites de la relation de travail et l'accès à la justice du travail.....	16
Le champ d'application matériel des conflits du travail	17
Conclusion	18
3. Institutions et mécanismes de résolution des conflits du travail	21
Fonctions exercées par les institutions de résolution des conflits du travail.....	21
Décision de justice: institutions judiciaires et quasi-judiciaires	24
Institutions judiciaires.....	24
Institutions quasi-judiciaires.....	30
Modes alternatifs de résolution des conflits: institutions non judiciaires et administration du travail.....	33
MARC et inspection du travail.....	37
Autres dispositions institutionnelles.....	38
Conclusion	39
4. Aspects procéduraux de la prévention et du règlement des conflits	43
Volontarisme dans la résolution des conflits du travail: procédures obligatoires et volontaires.....	46
Traitement des demandes de résolution des conflits: accessibilité et rapidité	49
Recevabilité des plaintes.....	49
Systèmes de gestion des dossiers.....	51
Délais	52
Coûts et frais.....	52
Équité procédurale dans la résolution des conflits	54
Représentation dans les procédures	54
La charge de la preuve	56
Droit de recours.....	57
Application	58
Conclusion	59
5. Conclusion	63



Chapitre 1.

Introduction

Les conflits du travail, tant individuels que collectifs, sont une caractéristique inévitable des environnements de travail. Des systèmes efficaces et accessibles de prévention et de résolution des conflits du travail, susceptibles de résoudre les conflits de manière équitable et rapide, sont essentiels à des relations professionnelles harmonieuses. L'accès à la justice du travail est un élément essentiel de la justice sociale elle-même. La cible 3 de l'objectif 16 de l'Agenda 2030 pour le développement durable consiste à «Promouvoir l'état de droit aux niveaux national et international et garantir l'égalité d'accès à la justice pour tous». La cible 6 vise à «mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux», et la cible 7 à «assurer une prise de décision réactive, inclusive, participative et représentative à tous les niveaux». Alors qu'une grande partie de la littérature académique et de nombreux documents normatifs internationaux se concentrent sur l'accès à la justice en général, les conditions préalables à un accès efficace et inclusif à la justice du travail ont été examinées dans une moindre mesure.

Sans aucun doute, l'efficacité des institutions de prévention et de résolution des conflits du travail ne peut pas être considérée comme acquise. Les défis en matière d'accessibilité, d'indépendance et de responsabilité, de ressources limitées, d'exigences procédurales complexes et de recours inadéquats continuent d'affecter les systèmes de prévention et de résolution des conflits du travail dans le monde entier. De plus, il est essentiel que ces systèmes prévoient un espace pour la prévention des conflits du travail et la résolution volontaire des conflits par le biais d'un véritable dialogue social parmi les partenaires sociaux.¹ Le présent rapport donne un aperçu du droit et de la pratique relatifs à la prévention et à la résolution des conflits du travail, qu'ils soient judiciaires ou non judiciaires, dans un grand nombre d'États membres de l'Organisation internationale du travail (OIT).

L'objectif principal du présent rapport est une analyse comparative du droit et des réglementations, ainsi que des dispositions institutionnelles et de leur rôle dans le fonctionnement efficace des systèmes de prévention et de résolution des conflits du travail, en droit et en pratique. Le rapport met en évidence les points communs et les différences entre les cadres juridiques et réglementaires, institutionnels et procéduraux qui régissent les mécanismes de prévention et de résolution des conflits dans les pays étudiés. Il examine la définition des conflits du travail dans les différentes juridictions, leur portée juridique et matérielle, le mandat et la composition des institutions de résolution des conflits, ainsi que les questions de procédure qui régissent le traitement des conflits, y compris le caractère obligatoire ou volontaire des processus. En tant qu'élément important de leur effectivité, le rapport traite également de la manière dont ces institutions de prévention et de résolution des conflits gèrent leurs finances et du rôle concomitant des partenaires sociaux dans la conception et le fonctionnement de ces institutions. Bref, le rapport cherche à contribuer aux orientations existantes au niveau international sur l'accès à la justice en y intégrant la dimension du travail et la perspective du monde du travail.

La méthodologie utilisée pour préparer le présent rapport a consisté à utiliser des données provenant de trois sources: des études par pays préparées par des experts nationaux, des recherches documentaires internes et des informations collectées à l'aide du nouvel outil de diagnostic de l'OIT² dans des pays sélectionnés. Pour l'élaboration de ce rapport, un éventail de juridictions a été choisi afin de représenter un nombre varié de systèmes juridiques: des États membres à différents niveaux de développement économique et humain et dans différentes régions géographiques. Le rapport comprend des données comparatives sur les conflits du travail individuels et collectifs, et traite principalement des mécanismes

¹ Voir également OIT, Dialogue social: Discussion récurrente au titre de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, Rapport VI, Conférence internationale du travail, 102e session, Genève, 2013, paragraphes 132-139.

² OIT, [Accès à la justice du travail : un outil de diagnostic pour l'auto-évaluation de l'effectivité des institutions de prévention et de résolution des conflits du travail](#), 2023.

de résolution des conflits du travail judiciaires et non judiciaires mis en place par l'État. Il n'aborde pas les mécanismes de traitement des griefs ou de coopération sur le lieu de travail au niveau de l'entreprise. Les mécanismes privés de résolution des conflits et les procédures instituées par les conventions collectives sont abordés brièvement dans les contextes où ils sont importants.

Le présent rapport vise à analyser et à répondre à la question de recherche «Quels sont les mécanismes de résolution des conflits qui fonctionnent le mieux dans différents contextes et pourquoi?» La Résolution de 2013 concernant la discussion récurrente sur le dialogue social a appelé l'OIT à étendre son assistance pour renforcer et améliorer la performance des systèmes et mécanismes de prévention et de résolution des conflits du travail, y compris la gestion efficace des plaintes individuelles en matière de travail, par la recherche, les conseils d'experts, le renforcement des capacités et l'échange d'expériences.

Ces résultats ont été entérinés dans le Plan d'action de suivi de la discussion sur le dialogue social lors de la 102e session de la Conférence internationale du travail (2013), adopté lors de la 319e session du Conseil d'administration, qui demandait à l'OIT de générer des recherches sur la résolution des conflits du travail afin d'accroître sa capacité à fournir des services efficaces de conseil technique et de renforcement des capacités.

Lors de sa 107e session en 2018, les discussions de la Conférence internationale du Travail ont été informées par un rapport de fond qui constatait que les États membres étaient confrontés à une myriade de défis pour établir et maintenir des systèmes de résolution des conflits équitables, efficaces et durables, notamment en ce qui concerne les conflits du travail individuels. Les défis, entre autres raisons, découlaient de cadres juridiques flous ou incohérents, de mécanismes ou de forums multiples qui créaient une incertitude et un chevauchement juridictionnels, et de l'exclusion des personnes dont le statut d'emploi n'était pas clair. La Résolution de 2018 concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme a en outre exhorté l'OIT à renforcer les systèmes de prévention et de résolution des conflits, à différents niveaux, susceptibles de promouvoir un dialogue social efficace et d'instaurer un climat de confiance.

Plus récemment, la recherche du Bureau a été réorientée vers le domaine de l'accès à la justice du travail, dans le but «d'améliorer l'accès à la justice du travail en révisant les cadres juridiques afin d'étendre et de protéger les droits de tous, en rationalisant les procédures et en réduisant les coûts, ainsi qu'en renforçant les qualifications et les capacités de l'ensemble du personnel des tribunaux et des institutions de prévention et de résolution des conflits». L'importance du sujet a été réitérée par la Résolution de 2023 concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection du travail adoptée par la Conférence internationale du Travail, qui met l'accent sur l'accès à la justice, l'accès à des recours efficaces et le règlement des conflits dans le but de parvenir à une protection du travail inclusive, adéquate et efficace pour tous.

3 OIT, Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, Conférence internationale du travail, 107e session, 2018, points 3(j) et 5(j).

4 OIT, Résolution concernant la discussion récurrente sur le dialogue social, Conférence internationale du travail, 102e session, 2013. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_223799.pdf

5 OIT, Suivi de la discussion sur le dialogue social à la 102e session de la Conférence internationale du travail, 2013: Plan d'action. Conseil d'administration, 319e session, Genève, p. 3. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_222184.pdf

6 OIT, *Dialogue social et tripartisme*, Conférence internationale du travail, 107e session, 2018, par. 49.

7 *Adoptée lors de la 107e session de la Conférence internationale du travail* (juin 2018).

8 OIT, *Aperçu préliminaire des propositions de programme et de budget pour 2022-23*, GB.340/PFA/2, Conseil d'administration, 340e session, Genève, octobre-novembre 2020, p. 12.

9 OIT, Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs, Conférence internationale du travail, 111e session, 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_886719.pdf

Dans cette optique, le Bureau a lancé l'Outil de diagnostic¹⁰ pour l'auto-évaluation de l'effectivité des institutions de prévention et de résolution des conflits du travail. Cet outil fournit des lignes directrices pour un processus de réflexion au sein des organes judiciaires et non judiciaires de résolution des conflits, et vise à aider les gouvernements et les partenaires sociaux à identifier les opportunités et les défis potentiels en matière d'accès à la justice, et à les aborder conjointement. L'Outil définit un ensemble de principes d'«efficacité» généralement acceptés, qui servent de critères d'évaluation: efficacité, rapidité, responsabilité, accessibilité, indépendance, impartialité, équité, égalité, professionnalisme et exécution; et en plus avec les institutions non judiciaires, le volontarisme, la confidentialité et la prévention.

Dans ce contexte, le présent rapport vise à combler une lacune importante dans la connaissance des aspects pratiques de la prévention et de la résolution des conflits du travail en essayant d'identifier et de mettre en évidence les bonnes pratiques favorisant un accès complet et inclusif à la justice du travail.

Résolution des conflits dans un contexte de marché du travail en mutation

Des défis importants sont apparus dans le contexte de l'accès à la justice du travail, notamment en raison des récentes perturbations du marché du travail et des changements dans l'organisation du travail. L'utilisation de «relations d'emploi standard» ou à durée indéterminée a été érodée par la prévalence croissante de formes plus souples de relations contractuelles pour l'exécution du travail.¹¹ Cette fragmentation des relations de travail et la dépendance des entreprises vis-à-vis d'un large éventail de relations contractuelles avec des prestataires ont été qualifiées de «fissuration» du lieu de travail dans la littérature académique récente.¹² Parallèlement, la segmentation du marché du travail, qu'il s'agisse de l'emploi salarié formel ou informel ou de l'emploi indépendant volontaire ou non volontaire, persiste depuis longtemps sur les marchés du travail du monde entier, notamment dans les économies en voie de développement.¹³ La faible application des lois et réglementations du marché du travail dans le secteur informel constitue un défi fondamental pour garantir l'accès des travailleurs à la justice.

Ainsi, les marchés du travail sont affectés par un certain nombre de défis: l'informalité, les écarts de rémunération entre hommes et femmes, le ralentissement de la croissance de la productivité, les barrières aux transitions sur le marché du travail. À cela s'ajoutent des changements dans les lieux de travail, les profils professionnels et la structure organisationnelle des entreprises, induits par les nouvelles technologies, les changements climatiques et les mutations sectorielles dues à une nouvelle demande. Toutes ces tendances peuvent avoir un impact direct ou indirect sur l'accès à la justice pour les employeurs et les travailleurs. De plus, ces problèmes de longue date ont été exacerbés lors de la pandémie de COVID-19. Tout au long de la pandémie, les travailleurs informels ont été plus exposés au risque de perte d'emploi que les travailleurs formels, et les unités économiques informelles ont été plus exposées au risque de fermeture. De nombreux travailleurs ont été poussés vers l'emploi indépendant ou le travail à leur compte pour surmonter la crise financière qui a résulté de la pandémie.¹⁴ L'une des tendances émergentes les plus remarquables du marché du travail est l'expansion du travail par le biais

10 OIT, [Accès à la justice du travail : un outil de diagnostic](#).

11 OIT, [L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives](#), 2016.

12 David Weil, [The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It](#) (Le lieu de travail fissuré: pourquoi le travail est-il devenu si mauvais pour tant de gens et que peut-on faire pour l'améliorer?) 2017.

13 John Bennett et Matthew D. Rablen, «Self-employment, wage employment, and informality in a developing economy» (Travail indépendant, emploi salarié et informalité dans une économie en voie de développement), *Oxford Economic Papers* 67 n° 2 (2015), pp. 227-244.

14 OIT, [Emploi et questions sociales dans le monde : tendances 2022](#), 2022.

de plateformes numériques et d'applications mobiles, avec l'essor de l'économie «gig» (littéralement l'économie des petits boulots) ou de l'économie à la demande.

Ces défis à la réglementation du marché du travail, anciens et nouveaux, ont modifié non seulement l'organisation des processus de travail, mais aussi *les relations* entre les travailleurs et les employeurs.¹⁵ La diversité croissante des relations de travail et des préférences des travailleurs, combinée à la prédominance de relations de travail individualisées plutôt que collectives, crée un environnement plus complexe dans lequel il est possible de traiter le mécontentement ou les griefs des travailleurs.

Aucune norme internationale du travail n'aborde directement les questions de prévention et de résolution des conflits du travail de manière holistique et intégrée. Les normes existantes manquent de précision dans les orientations qu'elles fournissent, ou ne fournissent que des orientations fragmentaires.¹⁶ L'absence d'une approche unitaire de la prévention et de la résolution des conflits du travail entrave la capacité du Bureau à répondre aux besoins des États membres et des partenaires sociaux, alors que les relations de travail continuent d'évoluer et que de nouveaux problèmes apparaissent dans les conflits sur le lieu de travail. Dans le contexte plus large de ces nouvelles dynamiques, le présent rapport présente une analyse comparative de la manière dont divers choix politiques, juridiques et institutionnels ont affecté l'accès à la «justice du travail pour tous» dans les pays à l'étude, en fournissant quelques premiers enseignements sur le fonctionnement des systèmes de prévention et de résolution des conflits du travail, afin d'orienter les futures discussions politiques en la matière.

Terminologie et mises en garde du présent rapport

La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective sont toutes deux reconnues comme des principes et des droits fondamentaux au travail par la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail.¹⁷ Il s'agit de droits essentiels qui encadrent l'ensemble des systèmes de relations professionnelles dans les pays. En premier lieu, le rapport reconnaît la relation étroite entre les mécanismes de résolution des conflits du travail, d'une part, et les relations professionnelles et les systèmes juridiques plus larges dans lesquels ils opèrent, d'autre part.¹⁸ En effet, c'est l'environnement général des relations professionnelles qui donne le ton aux interactions entre les employeurs et les travailleurs dans une juridiction donnée, et c'est la nature et les caractéristiques de ces interactions qui peuvent déterminer la manière préférée de traiter les conflits entre eux. Un climat de coopération dans les relations professionnelles et l'utilisation d'approches consensuelles peuvent contribuer à prévenir les conflits ou, à tout le moins, à empêcher qu'ils ne dégénèrent en grèves et en lock-out.¹⁹

15 OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021 : le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*, 2021, p. 3.

16 OIT, Agenda des futures sessions de la Conférence internationale du Travail, GB.344/INS/3/1, 2022, par. 71. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_838084.pdf.

17 Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716595.pdf.

18 Aristeia Koukiadaki, «*Individual and collective dispute resolution systems – A comparative review*» (Systèmes de résolution des conflits individuels et collectifs - Examen comparatif) (OIT, 2020).

19 OIT et Centre international de formation de l'OIT (CIF), *Systèmes de résolution des conflits du travail: lignes directrices pour une performance accrue*, 2013, p. 5.

Au sens large, une multitude de facteurs contribuent donc à déterminer les relations entre employeurs et travailleurs et, par extension, la résolution des conflits qui surviennent dans le cadre de ces relations. Ce contexte inclut l'*environnement politique*: si la liberté d'association et le droit de négociation collective sont reconnus et si la gouvernance du marché du travail est inclusive et participative; l'*environnement juridique*: si les lois du travail soutiennent la liberté d'association et la négociation collective et si le champ d'application des lois du travail s'étend à tous les employeurs et travailleurs; et l'*environnement socio-économique*: si l'économie est faible ou forte, si la production est à forte intensité de main d'œuvre, et quel type de normes socioculturelles se retrouve dans la gestion des conflits.²⁰ L'une des limites d'un tel aperçu comparatif est que les contraintes de temps et d'espace ne permettent pas d'analyser chaque système de résolution des conflits dans ces environnements politiques, juridiques et socio-économiques plus larges.

Plus précisément, la présente analyse exclut toute discussion sur les interactions entre la résolution des conflits du travail, d'une part, et la négociation collective et l'action syndicale, d'autre part. Sans aucun doute, la liberté d'association et le droit à la négociation collective impliquent le droit des organisations d'employeurs et de travailleurs de s'engager librement dans la résolution des conflits qui les opposent. La Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981 reconnaît que «les organes et les procédures de règlement des conflits du travail devraient être conçus de manière à contribuer à la promotion de la négociation collective». Et dans la pratique, la réglementation des mécanismes de résolution des conflits peut avoir des implications sur l'exercice du droit des parties à s'engager dans une action syndicale.²¹ À notre avis, cet aspect de la résolution des conflits mérite une analyse distincte et indépendante, mais nous ne nous risquons pas à la fournir dans le présent rapport.

De plus, et c'est important, le rapport reconnaît que les différents systèmes juridiques ont tendance à définir différemment les termes relatifs à la résolution des conflits du travail, ce qui est normal dans le large éventail de juridictions couvertes par le présent rapport. Néanmoins, les publications de l'OIT ont défini certains termes clés et nous les reconnaissons dès le départ comme des guides pour notre approche globale (Encadré 1). Enfin, tout en identifiant des valeurs et des bonnes pratiques partagées, le présent rapport reconnaît également la diversité des solutions juridiques et des pratiques dans des contextes économiques, politiques, sociaux et de relations professionnelles différents.

20 OIT et CIF, *Systèmes de résolution des conflits du travail*, pp. 9-11.

21 Lois limitant ou excluant les fonctionnaires du droit de grève, notamment dans le cas des «services essentiels»; lois établissant une distinction entre les droits collectifs et les conflits d'intérêts, n'autorisant les actions syndicales que dans le cas de conflits d'intérêts; et procédures d'arbitrage obligatoires avant ou pendant une action syndicale prolongée.

► Encadré 1. Définitions des termes clés selon les publications de l'OIT

- **Institution de résolution des conflits du travail:** Une organisation qui aide à la résolution des conflits du travail. Ce terme englobe les institutions judiciaires et non judiciaires, y compris les organes basés sur le consensus et les organes décisionnels. Il comprend également, en fonction du contexte national, un éventail de dispositions différentes, notamment les ministères et les départements du travail (organes au sein des administrations nationales ou étatiques du travail), les organes statutaires indépendants (organes financés par l'État mais qui opèrent selon un certain degré d'indépendance et d'autonomie), les tribunaux et les dispositions partagées (où la résolution des conflits du travail relève en partie de la responsabilité de l'administration du travail et en partie de celle d'une institution indépendante).
- **Conflit collectif:** Un désaccord entre un groupe de travailleurs généralement, mais pas nécessairement, représentés par un syndicat, et un employeur ou un groupe d'employeurs.
- **Conflit individuel:** Un désaccord entre un seul travailleur et son employeur, généralement au sujet des droits existants. Il peut également s'agir de situations dans lesquelles un certain nombre de travailleurs sont en désaccord avec leur employeur sur la même question, mais où chaque travailleur agit en tant qu'individu.
- **Conflit d'intérêts:** Un désaccord entre les travailleurs et leur employeur concernant les droits et obligations futurs dans le cadre du contrat de travail. Ces conflits ne sont pas fondés sur des droits existants, mais plutôt sur le désir d'une partie de créer de nouveaux droits à l'avenir, tels qu'un niveau de salaire plus élevé et des avantages supplémentaires. Les conflits d'intérêts portent sur la création de nouveaux droits et apparaissent à la suite d'une rupture des négociations collectives.
- **Conflit de droits:** Un désaccord entre un ou plusieurs travailleurs et leur employeur concernant la violation d'un droit existant inscrit dans la loi, dans une convention collective ou dans un contrat de travail. Une confrontation parfois qualifiée de conflit juridique. De tels conflits peuvent être individuels ou collectifs.

Source: OIT et Centre international de formation de l'OIT (CIF), [Systèmes de résolution des conflits du travail: lignes directrices pour une performance accrue](#), 2013.

Chapitre 2.

Cadres juridiques et réglementaires régissant la prévention et la résolution des conflits du travail

Cette section présente une analyse des cadres juridiques et réglementaires définissant et réglementant les mécanismes, judiciaires ou non judiciaires, de prévention et de résolution des conflits du travail, qu'ils soient collectifs ou individuels. La sécurité juridique est un facteur essentiel pour l'élaboration des lois et le maintien de l'État de droit et, par conséquent, elle est de la plus haute importance pour garantir l'accès à la justice.²² Un mécanisme efficace de prévention et de résolution des conflits du travail contribue à l'État de droit en facilitant un recours équitable en cas de conflit au moyen de mécanismes d'application appropriés.²³ Cette facilitation doit reposer sur des principes juridiques systématiques et clairement définis permettant à tous les employeurs et travailleurs d'accéder à l'ensemble de ces mécanismes.

L'analyse se concentre ici sur les dispositions législatives définissant les conflits individuels et collectifs, distinguant les conflits fondés sur les droits de ceux fondés sur les intérêts, et fournissant la base juridique sur laquelle les employeurs et les travailleurs peuvent accéder aux mécanismes de prévention et de résolution des conflits du travail. Les défis posés par l'application de certaines de ces dispositions soulignent la nécessité de disposer de droits substantiels bien définis, soutenus par des processus clairs qui permettent l'accès aux autorités appropriées et compétentes.

Définition des conflits du travail individuels et collectifs

Le manque de clarté législative sur ce que les termes « conflit individuel du travail » et « conflit collectif du travail » englobent est une véritable préoccupation, car il peut conduire à une ambiguïté et à une application incohérente de la loi. En effet, il n'existe pas d'approche commune pour définir les conflits du travail individuels ou collectifs, et des solutions législatives différentes sont appliquées dans les différents pays, comme on peut le voir ci-dessous. La question cruciale est de savoir si ces définitions, ou leur absence, améliorent ou entravent la capacité d'un travailleur individuel, d'un employeur ou d'une

²² La sécurité juridique est incluse dans la conception de l'État de droit du Secrétaire général des Nations unies dans son rapport de 2004 au Conseil de sécurité, [Rétablissement de l'état de droit et administration de la justice pendant la période de transition dans les sociétés en proie à un conflit ou sortant d'un conflit : Rapport du Secrétaire général](#), 23 août 2004, p. 4.

²³ OIT, [Accès à la justice du travail : un outil de diagnostic](#), p. 5.

organisation de travailleurs ou d'employeurs à accéder aux mécanismes de prévention et de résolution des conflits. La terminologie relative aux conflits du travail dans les pays étudiés varie considérablement et est spécifique à chaque juridiction.²⁴

Dans certains cas, la législation du travail définit les conflits du travail en termes généraux, sans faire de distinction entre les conflits individuels et les conflits collectifs.²⁵ Par exemple, en Irlande, un conflit du travail (*trade dispute*) est défini comme «tout conflit ou différend entre employeurs et travailleurs ou entre travailleurs et travailleurs lié à l'emploi ou au non-emploi, ou aux conditions d'emploi, de toute personne et inclut tout conflit ou différend entre employeurs et travailleurs lorsque l'emploi a cessé».²⁶ Bien que les parties à un «conflit du travail (*trade dispute*)» soient ici exprimées au pluriel, il est bien établi que ce terme inclut les conflits entre un travailleur individuel et son employeur.

En Inde, un «conflit du travail» est défini de manière similaire,²⁷ mais si la définition indienne semble n'inclure que les conflits collectifs, elle englobe certains conflits individuels, mais pas tous. Les tribunaux indiens ont interprété ce terme comme signifiant que tout conflit défendu par un syndicat ou un nombre substantiel de travailleurs peut être traité comme un conflit du travail. Un amendement apporté à la Loi sur les conflits du travail²⁸ précise que toute forme de résiliation des services d'un travailleur doit être traitée comme un conflit du travail, même si un autre travailleur ou un syndicat est partie au conflit. En effet, une telle définition circonscrite peut limiter les voies de recours possibles dans les conflits individuels (autres que ceux liés à la résiliation) qui ne sont pas pris en charge par un syndicat ou par d'autres travailleurs.²⁹

Les législations de certains pays examinés donnent une définition claire des conflits individuels et collectifs,³⁰ de nombreuses législations du travail étudiées n'ont pas de définition légale spécifique des conflits du travail, qu'ils soient individuels ou collectifs.³¹ Lorsque des définitions sont fournies par la loi, il existe plusieurs façons d'observer une distinction entre les conflits individuels et les conflits collectifs. Souvent, cette distinction suit de près la distinction entre les conflits fondés sur les droits et les conflits fondés sur les intérêts; les conflits individuels sont considérés comme étant liés à l'exercice d'un *droit individuel*, tandis que les conflits collectifs sont associés à la poursuite ou à la défense d'un *intérêt collectif*.³² Dans d'autres cas, la même distinction n'est pas faite explicitement dans les textes de loi, mais

24 Par exemple, il s'agit d'un «conflit commercial» en Irlande, au Kenya et en Malaisie, d'un «conflit professionnel» en Inde et en République de Corée, et d'un «conflit du travail» en Roumanie.

25 Comme en Irlande, en Inde, au Brésil, au Kenya, au Bangladesh, en Suède, en Afrique du Sud et au Royaume-Uni.

26 Voir la section 3 de la Loi sur les relations professionnelles de 1946 telle qu'amendée par la section 40 de la Loi sur les relations professionnelles (amendement) de 2015.

27 Section 2(k) de la loi sur les conflits professionnels: «... tout conflit ou différend entre employeurs et employeurs ou entre employeurs et travailleurs, ou entre travailleurs et travailleurs, lié à l'emploi ou au non-emploi, aux conditions d'emploi ou aux conditions de travail d'une personne».

28 Section 2A, ajoutée en 1965.

29 Par exemple, une discrimination antisyndicale telle qu'une suspension ou un transfert illégal. Voir R. Gopalakrishnan et L. Tortell, «Access to justice, trade union rights, and the Indian Industrial Disputes Act, 1947» (Accès à la justice, droits syndicaux et loi indienne sur les conflits professionnels de 1947), *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* (Journal international de droit du travail comparé et de relations professionnelles) 22(4) (2006).

30 C'est le cas par exemple dans certains des pays d'Afrique de l'Ouest étudiés, notamment le Burkina Faso, le Niger et le Togo, ainsi que l'Arménie, la Bulgarie, la Roumanie et le Vietnam.

31 Par exemple, en Allemagne, au Liban, au Mozambique, en Argentine, au Chili, en Colombie, en Malaisie et en Albanie, il n'existe pas de définition légale spécifique des «conflits individuels du travail», mais le code du travail donne une définition des «conflits collectifs du travail».

32 Comme au Burkina Faso, au Niger et au Togo.

elle est implicite dans la manière dont les conflits sont traités.³³ On observe quelques exemples de pays qui font la distinction entre les conflits d'intérêts collectifs et les conflits de droits collectifs.³⁴

Dans les pays où les conventions collectives constituent une source importante de droits pour les travailleurs, la distinction entre les conflits relatifs aux droits individuels et collectifs peut être floue. En Suède, par exemple, dans de nombreux cas, un conflit concernant les droits de salariés individuels (à savoir un conflit du travail individuel) implique simultanément une violation de la convention collective, ce qui en fait un conflit du travail collectif. Par conséquent, il est courant qu'une même affaire soit portée (par le syndicat) à la fois au nom du salarié individuel représenté par le syndicat et au nom du syndicat lui-même, ce qui signifie que l'affaire ne peut pas être classée en fonction de la distinction entre individuel et collectif. La démarcation importante dans le système suédois est entre les conflits de droits et les conflits d'intérêts, plutôt qu'entre les conflits individuels et les conflits collectifs.

Un autre facteur parfois mis en avant dans la définition des conflits individuels et collectifs est celui des *parties* au conflit. Plus précisément, un conflit individuel peut être décrit comme un conflit entre un travailleur et son employeur, tandis qu'un conflit collectif peut être décrit comme un conflit entre un groupe de travailleurs et un ou plusieurs employeurs.³⁵ Dans certains cas, la définition peut spécifier que les parties sont des *organisations de travailleurs ou d'employeurs*. Au Vietnam, les conflits collectifs de travail fondés sur les droits et les intérêts sont exprimés en termes « d'une ou plusieurs organisations représentatives des travailleurs et d'un employeur ou d'une ou plusieurs organisations d'employeurs », par exemple.³⁶

Enfin, certaines définitions, notamment en ce qui concerne les conflits individuels, tendent à associer un conflit individuel à la source des droits, sur la base desquels un conflit peut survenir: il s'agit principalement du contrat de travail individuel et de la législation du travail établissant des normes spécifiques en matière d'emploi. Par exemple, le Code du travail sénégalais définit les conflits individuels du travail comme des conflits survenant entre les travailleurs et les employeurs et portant sur le contrat de travail, le contrat d'apprentissage, les conventions collectives, les conditions de travail, la sécurité sociale, l'hygiène, la santé et la sécurité au travail.³⁷ L'existence du conflit individuel au Sénégal est liée à celle du contrat de travail.³⁸ À l'inverse, peu de définitions des conflits collectifs sont liées à la notion de conflits survenant dans le cadre de la négociation d'une convention collective.³⁹ Par exemple, le

33 Comme le montre l'exemple de l'Irlande où aucune distinction n'est faite entre les conflits individuels et collectifs ou entre les conflits de droits et d'intérêts. Les conflits de droits sont résolus sur une base individuelle (même s'ils sont de nature collective) par le biais de la décision de justice. Les conflits d'intérêts (qu'ils soient individuels ou collectifs) sont résolus par des recommandations non exécutoires. Une distinction similaire est implicite dans les systèmes de l'Allemagne, du Liban, de la République de Corée, du Brésil, du Kenya, de la Colombie et de la Serbie.

34 Y compris le Vietnam, le Monténégro, le Panama et le Mexique. Au Mexique, la Loi fédérale sur le travail (Federal Labour Act, FLA) stipule que les tribunaux du travail résolvent les conflits du travail, entre les travailleurs et les employeurs, entre les travailleurs ou entre les employeurs, qui découlent des relations de travail. La FLA précise que les conflits peuvent être individuels ou collectifs (mais ne les définit pas) et qu'ils peuvent être résolus par une procédure ordinaire ou spéciale (la procédure ordinaire s'applique aux conflits individuels et aux conflits de droits, aucune procédure spéciale n'étant prévue dans la FLA; voir les chapitres VII et VIII de la FLA). Seuls les conflits collectifs de nature économique (dans ce rapport, les « conflits d'intérêts ») sont définis comme ceux ayant pour objet la modification ou l'introduction de nouvelles conditions de travail ou la suspension ou la résiliation des relations collectives de travail et suivent une procédure exclusivement réservée à ces conflits, à moins qu'une autre procédure ne soit stipulée dans la FLA (chapitre XIX).

35 Par exemple, le Niger, le Togo, la Bulgarie et, pour les conflits collectifs, l'Albanie.

36 Art. 179 du code du travail du Vietnam. Le Code du travail sénégalais (art. L.86) désigne les conflits collectifs du travail comme des conflits entre les syndicats et les employeurs.

37 Art. 229.

38 C'est également le cas en Arménie et en Argentine.

39 En Arménie, les conflits collectifs sont définis comme des désaccords entre le syndicat et l'employeur ou d'autres parties habilitées à exécuter une convention collective, liés à des demandes formulées par l'une des parties et non satisfaites par l'autre. Les revendications en question doivent être liées à la négociation d'une convention collective, à l'exécution de la convention collective, ou à des changements dans les termes d'une convention collective ou à des modifications de lois, ou encore à l'établissement de nouvelles conditions de travail (art. 64 du Code du travail). C'est également le cas au Vietnam, où un conflit collectif de travail fondé sur les intérêts est un conflit de travail qui survient au cours du processus de négociation collective. En Macédoine du Nord, un conflit collectif du travail, au sens de la Loi sur la résolution pacifique des conflits du travail, est considéré comme un conflit résultant de la conclusion, de l'amendement, du complément ou de l'application d'une convention collective, de l'exercice des droits d'organisation syndicale et de grève.

Code du travail du Mozambique fait référence aux «conflits découlant de la signature ou de la révision d'instruments collectifs».⁴⁰

Nous constatons donc que les conflits individuels et collectifs peuvent être définis et distingués juridiquement, en mettant l'accent sur l'un des trois facteurs suivants ou sur diverses combinaisons de ces facteurs: la *nature du conflit* (fondé sur les droits ou sur les intérêts); les *parties au conflit* (un seul travailleur ou un groupe de travailleurs ou d'employeurs); ou la *source des droits* faisant l'objet du conflit (la relation de travail individuelle ou les conventions collectives). Par exemple, dans certaines juridictions, lorsque des conflits individuels sont soulevés par un groupe de travailleurs au sujet d'un même droit, ces conflits ne sont pas traités comme un conflit collectif, mais comme une somme de conflits individuels.⁴¹

Bien entendu, une définition juridique peut ne pas être importante en tant que telle. Néanmoins, dans la mesure où elle détermine (ou contribue à déterminer) le *cheminement procédural et institutionnel* d'un conflit, il est très important pour le fonctionnement du système qu'une telle définition soit claire et bien comprise. Au Canada, par exemple, l'accent n'est pas tant mis sur les définitions juridiques des conflits individuels ou collectifs que sur la question de savoir si les travailleurs sont syndiqués ou non. Pour les travailleurs syndiqués, la résolution des conflits passe principalement au travers de l'arbitrage par des arbitres indépendants, tandis que pour les travailleurs non syndiqués, une plainte peut être portée auprès d'un Inspecteur du ministère du Travail ou une requête peut être déposée auprès de la Cour supérieure pour obtenir réparation. D'une manière générale, la classification d'un conflit (ou, dans le cas présent, la classification des travailleurs) peut parfois être une question cruciale pour décider si un travailleur ou un employeur individuel, un groupe de travailleurs ou une organisation de travailleurs ou d'employeurs a la capacité ou le locus standi de soumettre une réclamation à une certaine autorité. Cette considération doit guider les tentatives de clarté juridique dans la définition des conflits individuels et collectifs.

Garantir l'inclusion: qui est couvert?

Exclusions législatives explicites

Un aspect important des cadres législatifs régissant la résolution des conflits du travail est la mesure dans laquelle les systèmes juridiques peuvent inclure, et donc protéger, les droits de *tous* les participants au marché du travail à accéder aux mécanismes de prévention et de résolution des conflits du travail. L'exclusion directe et indirecte de certains types d'employeurs et de travailleurs constitue un défi important pour l'effectivité des systèmes nationaux de résolution des conflits et pour le système des relations professionnelles dans son ensemble. Le plus souvent, comme on le verra, ce sont les travailleurs qui sont *explicitement exclus* de la protection juridique, et ces travailleurs ont tendance à être ceux qui sont déjà susceptibles d'être exploités et qui sont confrontés à des obstacles importants en matière de protection et de recours.

Les exclusions législatives explicites (aux fins de la présente sous-section) n'incluent pas les clauses d'exemption dans les lois générales sur le travail en ce qui concerne les travailleurs soumis à des cadres et processus réglementaires spéciaux. De nombreux codes du travail et lois sur le règlement des conflits examinés dans le cadre de cette étude excluent les travailleurs tels que les fonctionnaires, les forces de

40 Art. 164(1)(b), par opposition aux «conflits découlant des relations individuelles de travail» (art. 182(1)).

41 Comme au Canada.

police et de défense, les forces armées et les marins,⁴² pour ces raisons.⁴³ Il s'agit d'une pratique courante dans la plupart des systèmes analysés, qui ne constitue pas en soi un défi pour la paix industrielle, car ces catégories de travailleurs ont généralement accès à d'autres systèmes de résolution des conflits, tels que les tribunaux administratifs/militaires ou les systèmes de conciliation et de redressement des griefs administrés par l'État. Dans certaines juridictions, ces catégories de travailleurs sont incluses dans le champ d'application de certaines législations sur l'emploi, mais font l'objet de certaines exclusions légales. En Arménie, par exemple, le droit du travail s'applique pleinement aux fonctionnaires, mais les règles relatives aux relations collectives (y compris les conventions collectives et les conflits collectifs) ne s'appliquent pas aux forces armées, à la police, aux employés des organes de sécurité nationale et aux personnes occupant des fonctions publiques.⁴⁴ Dans d'autres juridictions, les fonctionnaires sont inclus dans le champ d'application du code du travail, mais les cadres supérieurs de la fonction publique en sont exclus.⁴⁵

Au-delà de ces catégories limitées de travailleurs qui ont accès à d'autres voies de recours, de nombreuses législations du travail des pays examinés excluent explicitement de leur champ d'application des catégories spécifiques de travailleurs vulnérables, qui n'ont donc aucun moyen d'accéder aux mécanismes de résolution des conflits du travail: c'est le cas, notamment, des travailleurs domestiques.⁴⁶ La Loi libanaise sur le travail exclut spécifiquement les travailleurs domestiques travaillant dans des maisons privées, et les relations entre les travailleurs domestiques et leurs employeurs sont régies par un contrat privé comportant certaines clauses obligatoires imposées par le ministère du Travail. Toutefois, cette disposition laisse les travailleurs domestiques au Liban dans une situation précaire, d'autant plus que la plupart d'entre eux ne sont pas libanais.⁴⁷ Dans certains pays, les travailleurs domestiques peuvent bénéficier d'une protection partielle: en République de Corée, par exemple, les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par la Loi sur les normes du travail (à savoir la loi sur l'emploi individuel), mais peuvent bénéficier de la couverture de la Loi sur les syndicats (à savoir la loi sur l'emploi collectif). Par conséquent, les travailleurs domestiques peuvent créer un syndicat et y participer, ce qui leur permet d'engager des négociations collectives avec leurs employeurs, conformément aux dispositions de la Loi sur les syndicats, et d'accéder aux mécanismes de résolution des conflits qui en découlent.⁴⁸

42 En Macédoine du Nord, le personnel maritime des compagnies de navigation marchande, les membres d'équipage des avions et les étrangers employés dans les compagnies de transport de passagers et de chemin de fer dont le siège social se trouve à l'étranger sont exclus du cadre juridique de la résolution des conflits du travail.

43 Y compris l'Irlande, l'Allemagne, le Liban, la République de Corée, l'Inde, le Burkina Faso, le Togo, le Vietnam, le Mozambique, le Mexique, le Brésil, le Monténégro, le Kenya, l'Argentine, le Chili, la Colombie, le Panama, la Croatie, la Bulgarie, le Canada, le Bangladesh, la Suède, l'Albanie, la Chine, le Maroc, l'Afrique du Sud et le Costa Rica.

44 En Irlande, par exemple, la police et les forces de défense, même si elles entrent dans le champ d'application d'une loi, sont dans certains cas exclues de la procédure de résolution des conflits prévue par celle-ci (par exemple, la Loi sur le congé parental de 1998). Au Niger, les travailleurs des zones d'accès restreint des entreprises du secteur de la défense ou affiliées à l'armée entrent dans le champ d'application de la réglementation du travail, mais les services d'inspection du travail ainsi que l'exécution de la réglementation du travail sont assurés par du personnel désigné par les autorités militaires. Au Chili, la Loi n° 21.280 sur la couverture juridique des procédures relatives aux droits de l'homme des travailleurs inclut les fonctionnaires dans les cas de violation des droits de l'homme.

45 Comme au Sénégal et au Niger.

46 Y compris la Chine, la Malaisie, le Liban, le Brésil, le Bangladesh et le Canada (dans certaines provinces comme l'Ontario, le Nouveau-Brunswick, l'Alberta, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard); à l'inverse, les travailleurs domestiques sont inclus dans le cadre législatif en Irlande, en Macédoine du Nord et au Maroc (sur la base d'études nationales diligentées pour ces juridictions).

47 Historiquement, les travailleurs domestiques ont été soumis à des dispositions légales distinctes, notamment dans le cadre du système abusif de la *Kafala* (parrainage). On estime à 250 000 le nombre de travailleurs domestiques migrants au Liban. Plus récemment, le Liban a adopté des mesures visant à démanteler ce système en proposant un Contrat unifié standard révisé pour les travailleurs domestiques. https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_755008/lang--en/index.htm.

48 Par conséquent, en République de Corée, si un conflit d'intérêt collectif émerge au cours du processus de négociation, les procédures de médiation ou d'arbitrage peuvent être utilisées comme moyen potentiel de résolution, bien que les cas de médiation ou d'arbitrage de ce type restent rares.

Par contre, l'Argentine offre l'exemple d'une procédure entièrement distincte pour les conflits entre les travailleurs domestiques et leur employeur. Les travailleurs domestiques sont régis par une loi spécifique⁴⁹ qui institue un Tribunal des travailleurs domestiques doté d'une procédure particulière. Dans le cadre de cette procédure, avant de déposer la plainte, il est obligatoire de porter le conflit devant un organe administratif relevant de la structure du ministère du Travail en vue d'une conciliation.⁵⁰ Si les parties ne parviennent pas à un accord à ce stade, le Tribunal des travailleurs domestiques doit convoquer les parties à une audience au cours de laquelle le juge propose les bases d'un accord de conciliation.⁵¹ Pourtant, au Mexique, au Panama et au Chili, par exemple, les travailleurs domestiques sont spécifiquement inclus dans le Code du travail.⁵²

L'exclusion du champ d'application du droit du travail et donc de l'accès aux mécanismes de résolution des conflits du travail est également fréquente pour les travailleurs dont l'employeur peut se prévaloir de l'immunité souveraine ou diplomatique.⁵³ (Mais pas toujours: Le Togo, par exemple, a adopté un nouveau Code du travail en 2021, dont l'une des réformes les plus remarquables consiste à inclure expressément les relations de travail entre un travailleur et tout employeur bénéficiant de l'immunité diplomatique ou consulaire). Dans certains pays, certains types de travailleurs agricoles et ruraux sont également explicitement exclus de la protection législative.⁵⁴ Quelques autres catégories de travailleurs exclus de la protection du droit du travail sont moins courantes: ceux qui travaillent dans les zones franches d'exportation,⁵⁵ les travailleurs familiaux,⁵⁶ les travailleurs des microentreprises traditionnelles,⁵⁷ le personnel d'encadrement et de direction,⁵⁸ ainsi que les apprentis⁵⁹ et les stagiaires. À l'inverse, quelques *inclusions* expresses de travailleurs dans certains codes du travail concernent les travailleurs étrangers et/ou migrants,⁶⁰ les apatrides employés avec un contrat de travail individuel,⁶¹ les personnes ayant le statut de réfugié avec un contrat de travail individuel,⁶² les apprentis⁶³ et les membres de coopératives.⁶⁴

Enfin, deux des pays étudiés ont fixé des critères pour les seuils salariaux des travailleurs, ce qui a des conséquences sur l'accès des travailleurs aux mécanismes de résolution des conflits (Encadré 2).

49 Loi n° 26.844. La loi inclut dans son champ d'application l'assistance personnelle et le soutien fournis par les membres de la famille ou ceux qui vivent à la même adresse que l'employeur, ainsi que les soins non thérapeutiques prodigués aux personnes malades ou ayant un handicap (art. 2, Loi n° 26.844).

50 Art. 53, Loi n° 26.844.

51 Art. 54, Loi n° 26.844.

52 Art. 230 et 231 du Code du travail au Panama. Art. 146 du Code du travail au Chili. Pour le Mexique, voir le chapitre XIII de la FLA.

53 L'Irlande par exemple.

54 Y compris le Liban, le Brésil, le Bangladesh, le Canada (Ontario, Alberta, Nouvelle-Écosse et Île-du-Prince-Édouard). Les travailleurs agricoles sont exclus du champ d'application de la Loi nationale sur les relations de travail (National Labor Relations Act, NLRA) aux États-Unis.

55 Comme au Bangladesh et en Inde.

56 Par exemple, le Bangladesh, l'Albanie et le Maroc.

57 Y compris le Maroc.

58 L'Inde, par exemple, conformément à la section 2(s) de la Loi sur les conflits du travail, exclut les personnes exerçant des fonctions de direction ou d'administration. Les superviseurs et les directeurs sont exclus du champ d'application de la NLRA aux États-Unis.

59 Comme en Malaisie.

60 Le Panama par exemple.

61 Comme en Roumanie.

62 Y compris la Roumanie.

63 Comme en Roumanie.

64 Comme le montre l'exemple de la Roumanie, en formant un syndicat et en y adhérant, ces travailleurs ont accès aux procédures de résolution alternatives prévues par la loi pour les conflits collectifs survenant au cours de la négociation collective.

► Encadré 2. Seuils salariaux

Jusqu'à récemment, en vertu de la Loi malaisienne sur l'emploi, les salariés étaient couverts sur la base de seuils de revenus (à savoir, ceux qui ne gagnent pas plus de 2000 RM) ou sur la base de la nature de leur travail (à savoir, ceux qui effectuent un travail manuel ou conduisent des véhicules à propulsion mécanique, indépendamment de leurs revenus). Le Directeur général du travail peut également traiter les conflits concernant les employés qui gagnent plus de 2000 RM mais pas plus de 5000 RM par mois, lorsque leur plainte porte sur le non-paiement de salaires ou d'autres paiements dus en vertu de leur contrat de travail.^a Une telle définition laissait les personnes exclues par les seuils salariaux en dehors du champ d'application de la Loi et donc sans recours à des mécanismes de résolution des conflits autres que ceux prévus par les termes de leurs contrats de travail. La Loi d'amendement sur l'emploi de 2022, qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2023, a été modifiée de manière à ce que tous les employés soient couverts par la Loi sur l'emploi, quel que soit leur salaire.

En Afrique du Sud, les seuils salariaux jouent un rôle très différent: ils déterminent l'accès rapide des travailleurs à faibles revenus aux mécanismes de résolution des conflits. Le ministre sud-africain de l'emploi et du travail a le pouvoir^b de déterminer ce qui est communément appelé le «montant seuil»^c comme indicateur de la vulnérabilité des employés dont le salaire est inférieur à ce seuil. La législation du travail accorde plus de droits aux salariés qui gagnent moins que ce seuil qu'à ceux qui gagnent plus. En cas de doute sur le statut de ces salariés et sur leur droit à la protection, une présomption d'emploi^d permet d'établir plus facilement qu'il s'agit de salariés. La législation du travail donne également un accès accru à la Commission pour la conciliation, la médiation et l'arbitrage (Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration, CCMA), qui offre un accès plus rapide et moins coûteux à la résolution des conflits du travail que le Tribunal du travail pour les salariés dont les revenus sont inférieurs au seuil fixé. Par exemple, alors que les plaintes contractuelles doivent généralement être soumises au Tribunal du travail/aux tribunaux civils en Afrique du Sud, les employés dont les revenus sont inférieurs au seuil peuvent saisir la CCMA d'une plainte contractuelle portant sur un «montant dû». De même, alors que les conflits relatifs à la discrimination injuste sont généralement portés devant le Tribunal du travail, les salariés dont les revenus sont inférieurs au seuil peuvent saisir la CCMA.^e

a Michael Gay et Craig Bosch, [Report on review of Malaysia's dispute resolution system](#) (Rapport sur l'examen du système de règlement des conflits de la Malaisie), Genève: Bureau international du travail, 2020.

b En vertu de l'article 6, paragraphe 3, de la Loi 75 de 1997 sur les conditions de base de l'emploi.

c Actuellement, 241 110,59 rands sud-africains par an.

d Dans la section 200A de la Loi 66 de 1995 sur les relations de travail et dans la section 83A de la Loi 75 de 1997 sur les conditions de base de l'emploi.

e Section 10 de la Loi 55 de 1998 sur l'équité en matière d'emploi.

Les limites de la relation de travail et l'accès à la justice du travail

En tenant compte des problèmes susmentionnés découlant de l'exclusion législative *explicite*, certains des défis les plus importants pour garantir l'accès à la justice sont créés par l'exclusion *indirecte*, en raison des définitions et des exigences législatives. Simplement, de nombreux travailleurs et certains groupes d'employeurs⁶⁵ ne peuvent pas remplir les conditions minimales pour bénéficier d'une couverture légale. Les lois sur le travail examinées dans cette étude comportent diverses dispositions légales qui établissent une base d'applicabilité et définissent généralement les parties à des conflits individuels comme un employé ou un travailleur, d'une part, et un employeur, d'autre part. Dans la grande majorité des juridictions étudiées, ainsi que dans de nombreux autres pays⁶⁶, les systèmes nationaux de résolution des conflits du travail ne sont accessibles qu'aux parties à des relations de travail légitimées par des contrats de travail. Dans certains cas, c'est à la partie qui cherche à accéder à un mécanisme de résolution des conflits du travail de démontrer l'existence d'une relation employeur-employé ou de montrer que le conflit relève de la compétence de l'institution concernée.⁶⁷ Les tribunaux peuvent toutefois être habilités, en vertu d'une présomption légale d'emploi, à traiter la question du faux travail indépendant au moment où un conflit est soulevé.⁶⁸

De tels obstacles juridiques, créés par le recours à la relation d'emploi standard comme seule voie d'accès à la protection juridique, ont été bien documentés.⁶⁹ Dans de nombreux cas, le droit du travail prévoit donc des catégories de travailleurs qui n'entrent pas dans le cadre traditionnel du «salarié». En Irlande, par exemple, les travailleurs indépendants dépendants sont explicitement couverts par certaines lois sur la protection de l'emploi,⁷⁰ ainsi que par la législation sur les relations professionnelles. De même, en République de Corée, le terme «salarié» n'a pas la même signification dans le droit du travail individuel et dans le droit du travail collectif, le premier mettant l'accent sur la subordination personnelle et le deuxième sur la dépendance économique. Ainsi, si les travailleurs indépendants dépendants ne sont pas des salariés au sens du droit du travail individuel en République de Corée, ils peuvent souvent être couverts par la Loi sur les syndicats. En Allemagne, les entrepreneurs indépendants qui dépendent économiquement de leur partenaire contractuel⁷¹ sont considérés comme des «quasi-salariés» et ont donc accès aux tribunaux du travail lorsqu'ils ont un conflit du travail découlant de leur relation contractuelle avec leur principal client. De même, certaines personnes et/ou entreprises peuvent ne pas être en mesure de satisfaire aux exigences législatives pour être considérées comme des employeurs. En République de Corée également, la loi sur les normes du travail (Labour Standards Act) prévoit certaines exemptions pour les entreprises ou les lieux de travail qui n'emploient pas plus de quatre salariés de manière régulière,⁷² bien que ces cas soient très peu nombreux dans les législations examinées.

65 Dans la plupart des cas, il s'agit de petites et moyennes entreprises.

66 Nicola Countouris, [Defining and regulating work relations for the future of work](#) (Définir et réglementer les relations de travail pour l'avenir du travail).

67 La jurisprudence récente (2018 et 2014) au Kenya a établi que «pour accéder à la juridiction de la Cour des relations de travail et de l'emploi (Employment and Labour Relations Court, ELRC), il faut démontrer qu'il existe une relation employeur-employé, qu'il existe un contrat de service oral ou écrit ou que la question est un conflit relevant de la section 12(1) de la Loi de l'ELRC».

68 Par exemple, le Panama, la Colombie, le Chili, l'Argentine, le Mexique, la France et l'Espagne.

69 Nicola Countouris, [Defining and regulating work relations for the future of work](#) (Définir et réglementer les relations de travail pour l'avenir du travail). Voir également OIT, 2006, «La relation de travail», Rapport V(1), 95e session de la Conférence internationale du travail, 2006, Genève, OIT. Sur les travailleurs des plateformes, voir [Decent work in the platform economy: Reference document for the Meeting of experts on decent work in the platform economy](#) (Un travail décent dans l'économie de plateforme: document de référence pour la réunion d'experts sur le travail décent dans l'économie de plateforme) (Genève, 10-14 octobre 2022), p. 5.

70 Par exemple, la Loi de 1994 sur les conditions d'emploi (information) et la Loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi.

71 Si au moins 50 % de leurs revenus résultent de la relation contractuelle correspondante.

72 Loi sur les normes du travail, sections 11(1) et (2). Par exemple, l'exigence d'un «motif valable» pour licencier ou sanctionner un employé en vertu de la Loi sur les normes du travail de la République de Corée ne s'applique pas aux entreprises comptant moins de cinq employés à un moment donné. De plus, la Loi sur les normes du travail exige que les heures supplémentaires, le travail de nuit et les jours fériés soient compensés par un paiement supplémentaire d'au moins 50 % du salaire normal. Elle prévoit également des congés annuels payés pour les travailleurs éligibles. Toutefois, là encore, ces dispositions ne s'appliquent pas aux entreprises employant moins de cinq personnes à un moment donné.

Dans certains cas, un conflit du travail peut également survenir entre un employeur et une personne qui n'est pas, et n'a jamais été, employée par cet employeur. En Suède, par exemple, les conflits entre les travailleurs intérimaires et les entreprises utilisatrices concernant l'application de la législation sur le travail intérimaire sont considérés comme des conflits du travail en vertu de la Loi sur les conflits du travail.⁷³ Il en va de même pour les cas de discrimination, où la notion de conflit du travail couvre non seulement les conflits entre employeurs et salariés, et entre travailleurs intérimaires et entreprises utilisatrices, mais aussi les conflits entre employeurs et demandeurs d'emploi, personnes s'informant sur le travail ou postulant à un emploi, et personnes postulant à un stage ou effectuant un stage.⁷⁴ Les conflits entre employeurs et demandeurs d'emploi sont également considérés comme des conflits du travail dans les affaires concernant l'interdiction de traitement défavorable pour cause de congé parental.⁷⁵

Au-delà de la relation de travail, l'exclusion de facto de l'application du droit du travail est souvent observée chez les travailleurs migrants sans papiers, qui sont souvent exclus du droit du travail et de la législation sur la protection sociale.⁷⁶ Dans certains cas, les tribunaux ou les autorités sont intervenus pour garantir l'accès des travailleurs migrants aux procédures de résolution des conflits, indépendamment de leur permis de travail ou de leur statut juridique. Par exemple, les tribunaux de la République de Corée ont établi que les travailleurs migrants, quel que soit leur statut juridique, ont droit à la même protection du droit du travail que les travailleurs locaux, ce qui inclut le droit de s'organiser et de former un syndicat. Les travailleurs migrants bénéficient ainsi d'un accès équitable et non discriminatoire aux mécanismes de résolution des conflits, qui englobent à la fois les tribunaux judiciaires et les commissions du travail. Par contre, une approche réglementaire particulière peut être identifiée dans le droit du travail des pays d'Europe centrale et orientale en ce qui concerne la réglementation visant à protéger leurs citoyens qui sont détachés à l'étranger,⁷⁷ et qui sont historiquement susceptibles de ne pas bénéficier d'une protection juridique.⁷⁸ Les codes du travail de ces pays s'appliquent aux personnes qui effectuent un travail à l'étranger sur la base d'une relation de travail avec un employeur dans la même juridiction.⁷⁹

Le champ d'application matériel des conflits du travail

Une série de dispositions juridiques dans les lois examinées établissent des motifs spécifiques pour qu'un conflit soit éligible aux procédures de conflits du travail individuels et collectifs. Une approche réglementaire traditionnelle, bien que durable, peut être identifiée dans la plupart des lois sur le travail qui traitent les conflits du travail fondés sur les droits séparément des conflits collectifs fondés sur les intérêts.⁸⁰ Les conceptions plus larges des conflits individuels fondés sur les droits permettent aux

73 Loi sur le travail intérimaire (2012:854), section 17.

74 Loi sur la discrimination (2008:567), ch. 6, section 1.

75 Loi sur le congé parental (1995:584), sections 16 et 23.

76 Ce problème est mis en évidence, par exemple, dans l'étude nationale sur le Maroc, où le travail non déclaré menace la majorité des travailleurs migrants. Le fait que leur emploi soit soumis à l'approbation préalable du contrat de travail de l'étranger par l'autorité administrative chargée de l'emploi dissuade nombre d'entre eux de prendre le risque d'être refusés et pousse les employeurs, comme les migrants, à accepter des dispositions informelles et atypiques qui ne permettent pas de faire valoir les droits par la voie de la conciliation et des tribunaux.

77 De tels travailleurs sont des travailleurs envoyés temporairement par leur employeur pour travailler dans un autre pays (souvent entre des pays de l'UE).

78 L'histoire du recours à une main-d'œuvre bon marché d'Europe de l'Est dans les pays d'Europe occidentale par le biais du travail détaché est bien documentée. Pour des informations récentes sur les efforts visant à renforcer la protection législative des travailleurs détachés en Europe de l'Est, voir le Centre européen pour la politique et la recherche en matière de protection sociale, [Posting of workers in Eastern Europe Project](#) (Projet de détachement de travailleurs en Europe de l'Est, EEPOW).

79 Par exemple, la Roumanie, le Monténégro et la Serbie.

80 Les pays concernés sont l'Irlande, l'Allemagne, la Suède, le Maroc et l'Afrique du Sud.

parties de formuler des plaintes relatives aux droits découlant du droit du travail, des contrats de travail individuels, des conventions collectives et de tout autre instrument ayant un effet réglementaire.⁸¹ Ceci est étroitement lié à la détermination des institutions spécifiques de résolution des conflits qui ont compétence ou juridiction sur eux. La législation du travail précise quelles institutions sont compétentes pour les différents conflits et certains pays considèrent que les conflits fondés sur les droits doivent être réglés par des procédures judiciaires, tandis que les modes alternatifs de résolution des conflits (MARC) sont appliqués aux conflits fondés sur les intérêts.⁸²

Un problème extrêmement courant dans tous les pays étudiés concerne les conflits relatifs à la légalité, à l'équité ou à la justification d'un licenciement. Les conflits relatifs aux licenciements peuvent être traités différemment selon les juridictions. En vertu du droit du travail libanais, des conflits collectifs peuvent survenir dans le contexte de licenciements collectifs, mais en Irlande, les conflits concernant les licenciements collectifs sont traités sur une base individuelle. Dans de nombreux cadres juridiques, les conflits individuels relatifs aux revendications salariales, à la discrimination, aux heures de travail, aux heures supplémentaires et aux droits à congé, aux paiements de sécurité sociale, aux indemnités de licenciement, aux périodes de préavis, à la sécurité et à la santé au travail sont également fréquents. En ce qui concerne les conflits relatifs aux droits collectifs, les questions généralement mises en avant tournent autour de la capacité des syndicats à conclure des conventions collectives,⁸³ de la représentativité et de la reconnaissance des syndicats,⁸⁴ des violations du droit d'organisation et de négociation collective⁸⁵ et des actes de discrimination à l'encontre des responsables syndicaux.⁸⁶ Les conflits d'intérêt collectif sont généralement désignés comme des conflits qui surviennent au cours des négociations collectives.⁸⁷

Conclusion

Quelques messages clés peuvent être tirés de l'analyse ci-dessus. Les conflits individuels et collectifs peuvent être définis et distingués juridiquement, en mettant l'accent sur l'un des trois facteurs suivants ou sur diverses combinaisons de ces facteurs: la *nature du conflit* (fondé sur les droits ou sur les intérêts); les *parties au conflit* (un seul travailleur ou un groupe de travailleurs ou d'employeurs); ou la *source des droits* faisant l'objet du conflit (la relation de travail individuelle ou les conventions collectives). En effet, comme le montrent ces approches réglementaires variées dans différentes juridictions, ce n'est pas seulement l'existence de définitions légales de ces conflits qui importe. Ce qui est important, c'est qu'une telle définition soit *inclusive*, de sorte qu'elle n'exclue aucun type de conflit du système de prévention et de résolution des conflits du travail. Les définitions qui sont circonscrites pour inclure certains conflits et pas d'autres pourraient effectivement limiter l'accès des parties aux forums appropriés pour la résolution des conflits. L'objectif de ces définitions est de clarifier les moyens spécifiques dont disposent les parties à un conflit du travail, quelle que soit la définition de ce conflit. Un manque de clarté à ce sujet, qu'il soit dû à de mauvaises définitions juridiques ou à une confusion quant à la compétence juridictionnelle des différentes institutions de résolution des conflits du travail, peut sérieusement entraver l'accès à la justice du travail.

81 Au Canada, par exemple, un conflit du travail individuel pour les employés non syndiqués peut être fondé sur la loi ou sur la common law (leur contrat de travail de common law), tandis que pour les employés syndiqués, les conflits sont fondés sur la loi ou sur l'interprétation de la convention collective.

82 Par exemple, l'Irlande, l'Allemagne, la République de Corée et la Suède.

83 L'Allemagne, par exemple.

84 Comme au Liban, en Malaisie, en Inde, au Vietnam, en Serbie et en Argentine.

85 La République de Corée et la Serbie en sont des exemples.

86 Par exemple, le Liban, la République de Corée, la Malaisie, l'Inde, la Serbie et l'Argentine.

87 Au Canada, par exemple.

De plus, il est essentiel que la législation du travail n'exclue pas explicitement une partie, travailleur ou employeur, du cadre réglementaire pour la résolution des conflits du travail. Une telle exclusion, qu'elle soit de facto ou de jure, entrave considérablement l'accès à la justice du travail et, en fin de compte, la résolution efficace des conflits pour le maintien de relations professionnelles harmonieuses. Cette approche est essentielle non seulement pour que les définitions englobent tous les types de conflits, mais aussi pour qu'elles englobent toutes les parties potentielles à un conflit, afin qu'elles aient accès aux forums appropriés pour la résolution des conflits.

Enfin, et surtout, nous devons reconnaître que même lorsque les voies légales et réglementaires de résolution des conflits sont claires, il est fondamental que, dans la pratique, elles soient *connues et accessibles* aux parties. Une large compréhension des options juridiques disponibles est essentielle pour leur permettre d'exercer leur droit d'accès à la justice du travail. Il est donc nécessaire que ces définitions soient non seulement clairement énoncées dans la loi, mais aussi qu'elles soient communiquées par des canaux d'information appropriés aux travailleurs et aux employeurs susceptibles d'avoir besoin de ces informations.

Chapitre 3.

Institutions et mécanismes de résolution des conflits du travail

Les États membres ont mis en place un large éventail de dispositifs institutionnels pour prévenir et résoudre les conflits du travail. La présente section analyse les différents types d'institutions dans les pays étudiés, les fonctions qu'elles remplissent, ainsi que leur mandat, leur composition et leurs structures de gouvernance. Comme ci-dessus, nous suivons la définition d'une institution de résolution des conflits du travail dans l'outil de diagnostic de l'OIT, à savoir une organisation qui aide à résoudre les conflits du travail. Cette définition couvre les institutions judiciaires et non judiciaires, y compris les mécanismes basés sur le consensus et les mécanismes décisionnels. Elle couvre également, en fonction du contexte national, une série de dispositions différentes, notamment les ministères et les départements du travail (organes au sein des administrations nationales ou étatiques du travail); les organes statutaires indépendants (organes financés par l'État mais fonctionnant avec un certain degré d'indépendance et d'autonomie); les tribunaux; et les dispositions partagées (où la résolution des conflits du travail relève en partie de la responsabilité de l'administration du travail et en partie de celle d'une institution indépendante).⁸⁸

Fonctions exercées par les institutions de résolution des conflits du travail

Les fonctions exercées par les institutions analysées ici comprennent celles qui exercent une autorité ultime (ou quasi ultime) pour prononcer une décision contraignante dans le cadre d'un conflit. C'est le cas de toutes les institutions judiciaires, qu'il s'agisse des tribunaux ordinaires, des tribunaux du travail spécialisés ou des chambres du travail des tribunaux civils ordinaires. C'est également le cas pour les institutions quasi-judiciaires. L'analyse couvre également les institutions qui utilisent des mécanismes basés sur le consensus et qui encouragent un degré important de *volontarisme* de la part des parties pour résoudre un conflit. Ces institutions comprennent celles qui proposent des formes de MARC, à savoir des services de conciliation, de médiation et d'arbitrage, afin de trouver des solutions aux conflits du travail en dehors de la sphère judiciaire traditionnelle.

Il existe d'importantes complémentarités entre les approches décisionnelles et basées sur le consensus en matière de résolution des conflits du travail. Ces procédures MARC peuvent servir à filtrer les conflits portés devant les institutions judiciaires ou quasi-judiciaires. Les institutions judiciaires, quasi-judiciaires et non judiciaires, lorsqu'elles fonctionnent en coordination, se complètent et contribuent à renforcer l'effectivité du système de résolution des conflits dans son ensemble, bien qu'il puisse souvent y avoir un chevauchement et une répétition inutile des affaires au sein de ces différents organes. Dans un premier temps, il est important de comprendre comment les différentes juridictions définissent ou appliquent

88 OIT, [Accès à la justice du travail: un outil de diagnostic](#).

ces différentes fonctions, à savoir la décision de justice, la négociation, la conciliation, la médiation et l'arbitrage.⁸⁹

Certains pays ne fournissent pas de définition officielle de la plupart de ces termes, voire d'aucun d'entre eux.⁹⁰ Dans la plupart des législations analysées, le terme «décision de justice» n'est défini dans aucun code ou loi,⁹¹ bien qu'il soit généralement compris comme un processus formel de prise de décision dans lequel les droits et obligations des parties sont déterminés sur la base de preuves et d'arguments juridiques pour régler les conflits. Le terme «négociation» n'est pas non plus souvent défini. Le Sénégal fait exception à la règle en définissant la négociation comme «un processus de discussion entre employeurs et salariés en vue de rechercher des accords et des solutions aux conflits du travail individuels et collectifs».⁹² Le cadre juridique des quatre juridictions ouest-africaines étudiées, sans le définir formellement, fait référence à la négociation dans des termes similaires, en mettant l'accent sur l'aspect des discussions entre les employeurs et les travailleurs.⁹³ Au Mozambique, le «processus de négociation collective» commence par la proposition de signature ou de révision d'un instrument de négociation collective.⁹⁴

Le plus souvent, les pays ont des définitions des termes «conciliation», «médiation» et «arbitrage», qui sont parfois contradictoires ou se chevauchent.⁹⁵ Les termes «conciliation» et «médiation» peuvent être utilisés comme synonymes pour désigner le processus par lequel un tiers neutre aide les parties à trouver une solution mutuellement acceptable,⁹⁶ comme c'est le cas dans certaines des juridictions étudiées.⁹⁷ Mais dans d'autres cas, une distinction est faite entre les deux termes sur la base de l'idée qu'un conciliateur peut jouer un rôle de conseil ou d'évaluation,⁹⁸ ou parfois fournir une recommandation aux parties,⁹⁹ alors qu'un médiateur n'agit qu'en tant que facilitateur de discussions volontaires. Cette distinction est particulièrement évidente au Brésil, où le Conseil supérieur du Tribunal du travail établit une distinction entre la conciliation et la médiation en tant que tierce personne réunissant, responsabilisant et guidant les parties «avec la création ou la proposition d'options pour la résolution

89 Notre compréhension de ces termes est guidée par le glossaire de l'OIT et du CIF, [Systèmes de résolution des conflits du travail](#).

90 Le Bangladesh, l'Allemagne et l'Irlande, par exemple, n'ont que des définitions formelles de la «médiation».

91 L'exception est la Suède, où la décision de justice est définie comme «La décision d'un tribunal sur le bien fondé de l'affaire en cause dans une action est rendue dans un jugement [...]». Code suédois de procédure judiciaire (1942:740), ch. 17, section 1, [disponible dans une traduction anglaise \(non officielle\)](#).

92 Code du travail (art. L.5.) et Décret n° 2009-1413 du 23 décembre 2009 (préambule et art. 1). La Suède est également une exception. La négociation est régie par la Loi sur la codétermination (1976:580), qui stipule que l'obligation de négocier est une obligation de «se présenter, en personne ou par l'intermédiaire d'un représentant, aux réunions de négociation et, le cas échéant, de présenter une proposition motivée de solution à la question sur laquelle portent les négociations. Les parties peuvent décider conjointement d'une forme de négociation autre qu'une réunion». Voir la Loi sur la codétermination (1976:580), articles 15 et 16.

93 Burkina Faso, Niger et Togo.

94 Art. 167. Le Sénégal fait également référence à la «négociation collective» dans sa Loi sur le travail.

95 Ces termes sont définis dans le glossaire de l'OIT et du CIF, [Systèmes de résolution des conflits du travail](#), comme suit:

Arbitrage: Règlement d'un conflit par une ou plusieurs tierces parties indépendantes plutôt que par un tribunal. Pendant l'arbitrage, un arbitre écoute les arguments des deux parties en conflit et résout le conflit en rendant sa sentence. La procédure est moins formelle qu'au tribunal, mais il existe des similitudes, notamment la présence de témoins, le droit de contreinterrogatoire et le droit à une représentation légale. Dans la plupart des cas, la sentence est définitive et contraignante. Les recours sont généralement limités aux cas où la sentence est contraire à la loi ou si le droit des parties à être entendues n'a pas été respecté.

Conciliation: Processus dans lequel une tierce partie indépendante et impartiale aide les parties en conflit à conclure un accord acceptable pour les deux parties afin de régler leur différend. La conciliation prolonge le processus de négociation en encourageant les parties en conflit à aboutir à un consensus sans leur imposer une solution. On y fait parfois référence en tant que négociation assistée. Dans le cadre de cette publication, les termes «conciliation» et «médiation» sont employés pour décrire le même processus, ce qui conduit à l'utilisation des termes «conciliation/médiation» et «conciliateur/médiateur».

Médiation: Dans la plupart des juridictions, ce terme est synonyme de conciliation. Cependant, il existe quelques aspects plus académiques de la médiation qui se concentrent sur différentes approches du processus, mais sans altérer son rôle de base, non décisionnel, d'orientation du processus. La médiation facilitative se concentre seulement sur le processus sans soumettre de suggestions ou de solutions aux parties au différend.

96 Voir la définition dans la note de bas de page précédente.

97 En Croatie, au Canada et en Suède, par exemple.

98 Comme en Irlande.

99 Y compris en Serbie, au Monténégro, en Colombie, en Chine et en Afrique du Sud.

du conflit» (conciliation) et «*sans* la création ou la proposition d'options pour la résolution du conflit» (médiation) [notre mise en exergue].¹⁰⁰

En République de Corée, entre autres, les termes «conciliation» et «médiation» sont utilisés dans l'autre sens. La conciliation fait référence à un ancien système utilisé pour la médiation des conflits du travail. Dans le cadre de ce système, un commissaire à la conciliation examine les principaux arguments des parties concernées et tente de faciliter la résolution du conflit. Le rôle du commissaire n'est pas de proposer des solutions spécifiques mais d'encourager les parties à parvenir à un accord par elles-mêmes. La médiation intervient lorsqu'un conflit du travail n'est pas résolu et qu'un commissaire à la conciliation¹⁰¹ écoute les points de vue des syndicats et de la direction, puis formule et présente un plan de conciliation, à savoir un règlement dans une position impartiale visant à faciliter la résolution du conflit et à parvenir à une issue mutuellement acceptable. La manière dont la conciliation et la médiation sont perçues en République de Corée diffère de celle de nombreux autres pays. Au Bangladesh, par exemple, le conciliateur est considéré comme ayant un rôle plus passif que le médiateur, et la conciliation est une forme de «négociation collective assistée» dans laquelle les parties en conflit peuvent avoir une chance équitable de parvenir à un règlement grâce aux services de négociateurs experts. En revanche, dans le cadre de la médiation, les parties sont tenues de respecter les décisions prises par un médiateur choisi à l'unanimité.¹⁰²

Au-delà du rôle d'un tiers neutre en tant que médiateur, les définitions observées de la médiation tendent à mettre l'accent sur le caractère volontaire ou l'autonomie des parties,¹⁰³ la confidentialité du processus¹⁰⁴ et une solution mutuellement acceptable ou à l'amiable.¹⁰⁵ De même, les définitions de la conciliation mettent l'accent sur la recherche d'une solution à l'amiable.¹⁰⁶ Certaines juridictions soulignent que le rôle du médiateur ou du conciliateur consiste à faciliter le dialogue ou la communication entre les parties.¹⁰⁷

Pour le terme «arbitrage», les définitions sont rares, mais les quelques unes que l'on trouve mettent l'accent sur le caractère contraignant du pouvoir de décision de l'arbitre.¹⁰⁸ De plus, les caractéristiques principales de l'arbitrage tendent à tourner autour du caractère volontaire¹⁰⁹, de l'indépendance et de la neutralité de l'arbitre.¹¹⁰ Cependant, l'arbitrage peut parfois être non contraignant et prendre la forme d'un arbitrage consultatif. Dans de tels cas, la procédure peut être plus formelle que dans le cas de la conciliation ou de la médiation, mais la sentence arbitrale reste suggestive et il appartient aux parties de l'accepter ou de la contester par des moyens juridiques.¹¹¹ Au Canada, nous constatons une prévalence

100 Conseil supérieur du tribunal du travail (Conselho Superior da Justiça do Trabalho, CSJT) Résolution n° 252 du 22 novembre 2019.

101 Ici, la terminologie est la même (conciliateur) même si le rôle est différent (dans le premier cas, il s'agit de conciliation et dans le deuxième, de médiation).

102 Section 113(6), Règles du travail du Bangladesh, 2015. La terminologie utilisée ici est celle de la «médiation», même si, dans la pratique, elle s'apparente davantage à de l'arbitrage.

103 Par exemple, l'Irlande, l'Allemagne, la Serbie, la Roumanie et la Suède.

104 Par exemple, l'Irlande, l'Allemagne et la Roumanie.

105 Y compris l'Irlande, l'Allemagne, l'Arménie, le Mozambique, la Macédoine du Nord et la Roumanie.

106 Le Burkina Faso, le Niger, le Sénégal, le Togo, la Macédoine du Nord et la Roumanie en sont des exemples.

107 Comme au Mozambique, au Monténégro, en Roumanie, en Argentine et au Chili.

108 Par exemple, la Roumanie, le Monténégro, la Macédoine du Nord, le Niger et le Burkina Faso. La Suède fait figure d'exception: L'arbitrage est défini dans la Loi suédoise sur l'arbitrage (1999:116), selon laquelle une convention d'arbitrage est un accord entre au moins deux parties qui stipule qu'un conflit sera «soumis à un ou plusieurs arbitres pour être résolu. Un tel accord peut porter sur des conflits futurs liés à une relation juridique spécifiée dans l'accord. Le conflit peut porter sur l'existence d'un fait particulier». Voir la Loi suédoise sur l'arbitrage (1999:116), section 1, [disponible dans une traduction anglaise \(non officielle\) auprès de l'Institut suédois d'arbitrage](#).

109 Le Monténégro, par exemple.

110 Le Monténégro et la Macédoine du Nord en sont des exemples.

111 Y compris le Vietnam et l'Afrique du Sud. En Afrique du Sud, l'arbitrage consultatif est défini dans la législation du travail comme un arbitrage non contraignant, qui peut faire partie de la conciliation, mais qui est requis dans un conflit portant sur un refus de négocier (section 64(2) de la Loi sur les relations de travail). Les sections 150A-D de ladite Loi prévoient désormais également la possibilité d'un arbitrage consultatif (après une conciliation infructueuse) en cas de grève ou de lock-out indûment prolongés ou violents ou lorsque la grève ou le lock-out crée une crise sociale. L'objectif est de «faciliter» la résolution du conflit.

du «méd-arb», médiation-arbitrage, par la même personne neutre.¹¹² Dans ce processus, un arbitre choisi d'un commun accord, avec le consentement (généralement tacite) des parties, assure la médiation et l'arbitrage, et les deux processus sont étroitement liés. De même, le «con-arb» est prévu en Afrique du Sud, avec l'idée que l'arbitrage suit immédiatement les tentatives de conciliation infructueuses.¹¹³ En Afrique du Sud, le con-arb, ou conciliation-arbitrage, n'est obligatoire que pour les conflits liés à la probation (licenciement de stagiaires et autres comportements déloyaux relatifs à la probation); pour tous les autres conflits, il ne peut avoir lieu que s'il n'y a pas d'objection.

Décision de justice: institutions judiciaires et quasi-judiciaires

Plusieurs pays ont mis en place des institutions judiciaires et quasi-judiciaires (définies au début de chaque sous-section ci-dessous) qui sont chargées de statuer sur de nombreux conflits du travail. Dans la plupart des pays couverts par l'étude, les tribunaux restent la principale institution chargée de résoudre les conflits du travail fondés sur les droits individuels. Les instruments législatifs peuvent confier la compétence en matière de conflits du travail à des institutions judiciaires qui sont soit des cours et tribunaux du travail spécialisés, soit des tribunaux civils dans le cadre du système judiciaire ordinaire. Bien que nombre de ces tribunaux aient une compétence exclusive en matière de conflits du travail, ils interagissent avec diverses institutions non judiciaires ou exercent des fonctions de conciliation ou de médiation dans l'exercice de leurs fonctions judiciaires. Pour leur part, les institutions quasi-judiciaires ont des fonctions juridictionnelles largement comparables à celles des tribunaux, et elles fonctionnent généralement de manière à réduire le nombre d'affaires soumises à des procédures judiciaires. Nous constatons une tendance à la création d'institutions quasi-judiciaires dans presque tous les pays étudiés dans la région Asie-Pacifique.¹¹⁴

Institutions judiciaires

Pour le présent rapport, nous définissons les institutions judiciaires comme des instances de résolution des conflits qui ont le pouvoir d'interpréter la loi et d'en assurer l'application, et qui sont établies dans une structure ou une hiérarchie judiciaire, à savoir le troisième pouvoir dans un État de droit, à côté de l'exécutif et du législatif.

112 Ce processus est devenu la norme en matière d'arbitrage du travail en Ontario et, à des degrés divers, dans d'autres régions du Canada. Il est expressément prévu par la principale loi ontarienne sur les relations de travail, à savoir la section 50(1) de la Loi de 1995 sur les relations de travail.

113 Section 191(5A) et Règle 17 de la Commission pour la conciliation, la médiation et l'arbitrage (Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration, CCMA).

114 Y compris la Chine, la République de Corée, la Malaisie, le Pakistan, l'Inde et le Bangladesh. Au Vietnam, il existe un comité d'arbitrage du travail, mais ses décisions ne sont pas juridiquement exécutoires.

Malgré la prévalence des organes administratifs et quasi-judiciaires dans les systèmes de résolution des conflits du travail, les institutions judiciaires restent le mécanisme dominant de résolution des conflits du travail, en particulier des conflits fondés sur les droits, qu'ils soient individuels ou collectifs, dans la plupart des pays couverts par cette étude.¹¹⁵ Les cadres juridiques examinés placent ces mécanismes judiciaires, en nombre presque égal, sous la responsabilité soit des cours et tribunaux du travail spécialisés¹¹⁶, soit des tribunaux ordinaires du système civil.¹¹⁷ Alors que dans certains systèmes, les parties doivent épuiser les procédures de conciliation et/ou de médiation avant de soumettre un conflit de droits à une décision de justice, dans d'autres, elles ont le droit, ou la seule option, de déposer une plainte directement auprès d'un tribunal. En revanche, dans le cas des conflits d'intérêt collectif, il n'y a, dans la plupart des cas, aucun recours aux instances judiciaires.¹¹⁸ Les conflits d'intérêt collectif sont cependant parfois soumis à un processus décisionnel dans le cadre d'institutions quasi-judiciaires.¹¹⁹

Plusieurs pays ont mis en place des tribunaux du travail opérant en tant qu'institutions distinctes des tribunaux ordinaires, avec des mécanismes juridictionnels spécialisés pour traiter les conflits du travail collectifs et individuels. Dans de tels cas, les caractéristiques qui distinguent les tribunaux du travail sont la présence de juges ou parfois de juges non professionnels¹²⁰ ayant une expertise en droit du travail, des procédures judiciaires simplifiées et des coûts beaucoup plus faibles pour les parties, qui sont tous des facteurs permettant d'améliorer l'accès à la justice du travail. Dans les juridictions ouest-africaines examinées,¹²¹ des tribunaux spécialisés dotés de compétences territoriales sont chargés de résoudre les conflits du travail locaux. Dans certains cas, cette spécialisation s'étend des tribunaux de première instance à la plus haute cour d'appel, comme au Brésil (Encadré 3). Le fonctionnement des tribunaux du travail spécialisés peut toutefois poser problème: au Bangladesh, par exemple, où de tels tribunaux et un tribunal d'appel du travail ont été mis en place,¹²² nous constatons de longs retards dans la résolution des affaires, un arriéré d'affaires, des ajournements fréquents des procédures judiciaires et une pénurie de juges expérimentés.

Malgré les nombreux systèmes juridiques dotés de tribunaux du travail spécialisés dans cette étude, la résolution des conflits du travail individuels par les tribunaux ordinaires est encore très répandue. Certains systèmes juridiques peuvent mettre en place des mesures spéciales pour améliorer l'accès des parties à des mécanismes appropriés et efficaces en matière de travail. En Macédoine du Nord, par exemple, il existe des chambres spécialisées en fonction du type et du volume de travail du tribunal, y compris pour les conflits du travail, qui bénéficient également d'un régime spécial en termes de procédure, principalement pour accélérer les choses. Cependant, cette approche peut être plus informelle. En Serbie, par exemple, les tribunaux ordinaires connaissent des conflits du travail individuels, de sorte que l'on signale fréquemment des problèmes liés à la charge de travail des tribunaux et au manque de connaissances spécialisées des juges civils, notamment en ce qui concerne les normes internationales du travail.

115 Quelques exceptions ont été relevées en Irlande, au Liban, en Malaisie et en Inde, où les institutions administratives et quasi-judiciaires jouent un rôle décisionnel plus actif.

116 Comme en Allemagne, au Burkina Faso, au Niger, au Sénégal, au Togo, au Brésil, au Mozambique, au Kenya, au Bangladesh, au Mexique, en Argentine, au Chili, en Colombie, au Panama, en Suède, en Afrique du Sud, au Costa Rica et au Royaume-Uni.

117 Comme en République de Corée, en Arménie, au Vietnam, en Serbie, en Macédoine du Nord, au Monténégro, en Roumanie, en Croatie, en Bulgarie et en Albanie. (Au Maroc également, par le biais de tribunaux ordinaires/civils dotés de sections spécialisées dans le domaine du travail). En Chine, dans certaines régions où l'économie est relativement développée et où les conflits du travail sont nombreux, certains tribunaux ont également commencé à envisager la création d'un tribunal spécial pour les conflits du travail. En juillet 2021, le premier tribunal du travail du pays a été officiellement créé au sein du tribunal populaire intermédiaire de la ville de Suzhou, dans la province de Jiangsu. En mars 2023, le tribunal avait accepté 3 939 affaires de conflits du travail et conclu 3 659 affaires; voir http://rmfyb.chinacourt.org/paper/html/2023-03/13/content_226568.htm?div=-1

118 Le Chili fait figure d'exception, puisque certains conflits d'intérêt collectif sont portés devant le système judiciaire.

119 Par exemple, la Commission des relations du travail en République de Corée et la Commission d'arbitrage pour la résolution des conflits collectifs du travail au Liban. Au Liban, cependant, les conflits fondés sur les droits sont également résolus par une institution quasi judiciaire, bien que différente, à savoir le Conseil d'arbitrage du travail.

120 Comme en Allemagne, en Belgique, au Bangladesh, en Roumanie et à la Barbade.

121 Y compris le Burkina Faso, le Niger, le Sénégal et le Togo.

122 Sections 214 et 218 de la Loi sur le travail du Bangladesh, 2006.

► Encadré 3. Le système de justice du travail au Brésil

Depuis 1941, le Brésil dispose d'un système judiciaire spécialisé dans le droit du travail, chargé de concilier et de juger les conflits individuels et collectifs entre travailleurs et employeurs. Il est indépendant sur le plan administratif et financier. Ses juges et son personnel sont principalement sélectionnés par le biais de concours publics basés sur des évaluations techniques qui requièrent des connaissances spécifiques en matière de droit du travail. Ses procédures sont simplifiées, y compris la possibilité de saisir la justice sans avocat, gratuites pour les parties disposant de ressources limitées et largement numérisées, avec notamment des audiences en ligne.

Le système de justice du travail au Brésil se compose de tribunaux de district et de tribunaux régionaux (respectivement en première instance et en appel), ainsi que d'une Cour suprême du travail (la plus haute instance d'appel). La fonction première du système des Cours supérieures du travail est d'uniformiser la jurisprudence en matière de travail dans tout le pays. La Cour supérieure du travail est subdivisée en deux sections spécialisées, l'une dans les conflits collectifs du travail et l'autre dans les conflits individuels du travail. En plus de rendre des décisions, les tribunaux du travail à tous les niveaux assurent la médiation et la conciliation des conflits individuels et collectifs, indépendamment du dépôt d'une affaire. Les questions les plus récurrentes devant les tribunaux du travail sont les indemnités de licenciement, y compris les amendes pour retard de paiement, les heures supplémentaires, le préavis et la prime de risque.

Le système de la Cour supérieure du travail compte 24 tribunaux régionaux du travail, 1 587 tribunaux de district du travail, 102 centres judiciaires pour les méthodes consensuelles de résolution des conflits, 3 955 juges et 43 167 membres du personnel de soutien. Les tribunaux du travail brésiliens traitent environ 3 millions d'affaires par an; 100 % des nouvelles affaires sont déposées sous forme numérique; la conciliation a lieu dans environ 45 % des affaires au stade de l'instruction; et le délai moyen de traitement des affaires en première instance, depuis le dépôt de l'affaire jusqu'au prononcé de la sentence, est d'environ huit mois.

Source: [Cour supérieure du travail](#).

Certains pays se sont efforcés de rationaliser le traitement judiciaire des conflits du travail en créant des divisions spécialisées dans le domaine du travail au sein des tribunaux civils, notamment l'Allemagne et la Roumanie. Par exemple, dans toutes les juridictions d'Afrique de l'Ouest analysées, alors qu'il existe des tribunaux du travail spécialisés en première instance, des chambres du travail spécialisées ont été créées au niveau des Cours d'appel et de la Cour de cassation.¹²³

Même dans de nombreux systèmes dotés de tribunaux du travail spécialisés ou de dispositions prévoyant le traitement des conflits du travail par des institutions quasi-judiciaires, les tribunaux ordinaires continuent de jouer un rôle crucial dans la résolution des conflits du travail, soit en agissant en tant que cour d'appel pour les affaires du travail émanant de ces institutions¹²⁴, soit en intervenant pour juger des

123 Burkina Faso, Niger, Sénégal et Togo.

124 Par exemple, l'Irlande, l'Inde, le Burkina Faso, le Niger, le Sénégal et le Togo.

affaires du travail en l'absence de tribunaux du travail compétents.¹²⁵ Parfois, les tribunaux ordinaires peuvent être compétents pour des types spécifiques de conflits du travail ou pour certaines questions relatives aux conflits du travail. En Irlande, par exemple, la Haute Cour connaît des demandes d'injonction visant à limiter les actions syndicales pendant un conflit, ainsi que des demandes de dommages-intérêts en cas de licenciement abusif. De même, les cours de circuit irlandaises peuvent connaître des affaires de discrimination fondée sur le genre. Au Canada, où la résolution des conflits pour les travailleurs syndiqués passe principalement par l'arbitrage, les cours de justice traitent les demandes individuelles d'emploi des travailleurs non syndiqués.¹²⁶ Dans la mesure où la législation du travail prévoit des sanctions pénales, les poursuites dans de telles affaires peuvent être engagées devant des tribunaux ayant une compétence pénale appropriée.¹²⁷ Les tribunaux ordinaires peuvent également jouer un rôle dans l'exécution des décisions d'autres institutions.¹²⁸

De plus, les cadres législatifs établissent diverses bases pour les liens institutionnels et les interactions entre les tribunaux et d'autres mécanismes faisant partie intégrante des systèmes de résolution des conflits du travail. Comme indiqué, certains tribunaux peuvent instruire des affaires à l'issue d'un processus dans lequel les mécanismes MARC supervisés par des organes administratifs ont été épuisés.¹²⁹ Dans d'autres cas, les juges ont le pouvoir discrétionnaire d'interrompre la procédure et de renvoyer les affaires à la conciliation ou à la médiation.¹³⁰ Au Niger, par exemple, les tribunaux sont tenus de toujours tenter, dans un premier temps, de régler l'affaire par la voie de la conciliation. Si cette démarche n'aboutit pas, les parties peuvent engager une procédure judiciaire en déposant une déclaration écrite ou orale au greffe du tribunal du travail territorialement compétent.

De même, de nombreuses juridictions des Amériques se distinguent par la mise en place d'une conciliation au sein du tribunal.¹³¹ Au Brésil, par exemple, chaque tribunal régional du travail (cour d'appel du travail) dispose de Centres judiciaires de résolution consensuelle des conflits (Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas, CEJUSC-JT), chargés d'organiser des séances de conciliation et de médiation et des audiences pour les plaintes individuelles à tous les stades ou instances, y compris celles qui sont en attente d'un procès devant la Cour supérieure du travail.¹³² De même, en Argentine, le Service de conciliation obligatoire du travail (Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, SECLO) propose des services de conciliation pré-judiciaire obligatoire pour tous les conflits fondés sur les droits qui relèvent de la compétence des tribunaux du travail.¹³³

125 Un exemple unique peut être tiré du Code de procédure civile croate, qui accorde aux tribunaux ordinaires la compétence pour les « conflits liés à l'emploi », tout en envisageant la mise en place d'organes judiciaires spécialisés pour résoudre ces conflits. Dans la pratique, les conflits du travail sont principalement instruits par les tribunaux municipaux, à l'exception de la capitale, Zagreb, où un tribunal municipal du travail a été créé. Au Brésil et au Mozambique également, où des tribunaux du travail hautement spécialisés sont établis, en l'absence d'un tel tribunal au domicile du plaignant, les procédures relatives aux conflits du travail peuvent se dérouler devant un juge ordinaire.

126 Comme en Suède: pour saisir directement le tribunal du travail, l'action doit être intentée par une organisation d'employeurs, une organisation de salariés ou un employeur ayant conclu une convention collective sur une base individuelle. Par conséquent, les tribunaux de district suédois instruisent les affaires dans lesquelles un salarié dépose une plainte individuelle sans être représenté par un syndicat, soit parce que le salarié n'est pas membre d'un syndicat, soit parce que le syndicat estime que la plainte est injustifiée et refuse donc de représenter le membre du syndicat. Le tribunal de district est également la juridiction de première instance dans les conflits où une action est intentée par ou contre un employeur qui n'est pas contraint par une convention collective. Dans ces deux cas, le tribunal du travail suédois est la cour d'appel.

127 Comme en Irlande et en Inde.

128 Le tribunal de district instruit les demandes d'exécution des décisions du tribunal du travail (un organe quasi-judiciaire) en Irlande.

129 Voir le Vietnam et le Mexique dans la section IV.

130 L'Allemagne est l'un de ces pays.

131 Comme en Colombie, au Panama, au Chili, en Argentine et au Brésil. La médiation au sein des tribunaux est également proposée en Serbie et au Monténégro.

132 Les CEJUSC-JT permettent également de résoudre à l'amiable les conflits du travail, sans qu'il soit nécessaire d'engager une procédure judiciaire. Si une action en justice est déjà en cours, il ne s'agit pas d'une demande de conciliation/médiation pré-judiciaire, mais plutôt d'une demande de désignation de la médiation et/ou de la conciliation dans le cadre de la procédure judiciaire.

133 Les Art. 1 et 4 de la loi n° 24.635 sur la conciliation obligatoire dans les conflits du travail prévoient que les plaintes individuelles et pluri-individuelles concernant des « conflits juridiques » (conflits de droits) relevant de la compétence des Juges nationaux du travail feront l'objet d'une conciliation obligatoire.

Pour ce qui est de la composition de la plupart des institutions judiciaires, en première instance, un certain nombre de pays prévoient que les conflits du travail sont instruits par un juge unique.¹³⁴ Quelques pays prévoient spécifiquement la mise en place de panels comprenant non seulement un juge professionnel mais également des «juges non professionnels», avec la participation des partenaires sociaux dans les institutions judiciaires (Encadré 4). En Roumanie, les membres du panel se composent d'un juge professionnel spécialisé et de deux assistants non professionnels, proposés par des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives au niveau national. Au Burkina Faso, au Niger, au Sénégal et au Togo, le tribunal du travail est composé de deux juges, le président du tribunal et un autre membre du corps judiciaire, ainsi que des «évaluateurs» qui représentent à parts égales les organisations syndicales et patronales et qui sont nommés pour des mandats renouvelables d'un certain nombre d'années à la fois. Ils sont sélectionnés à partir de listes présentées par les organisations patronales et syndicales les plus représentatives, ou par l'inspecteur du travail localement compétent si les organisations patronales et syndicales n'ont pas fourni de listes d'évaluateurs. Dans certains pays comme le Vietnam, les partenaires sociaux, notamment les fonctionnaires des syndicats de niveau supérieur, peuvent occasionnellement être désignés comme jurés au tribunal du travail. Dans d'autres systèmes, il n'y a pas de juges non professionnels dans les tribunaux.¹³⁵

► Encadré 4. La participation de juges non professionnels aux procédures de travail – Exemples en Europe

Plusieurs systèmes judiciaires européens prévoient la participation de juges non professionnels dans les procédures de travail.

En **Belgique**, les tribunaux du travail (première instance) et les cours du travail (niveau d'appel) sont divisés en chambres composées d'un juge professionnel, qui préside la chambre, et de deux juges non professionnels.^a Les juges non professionnels sont nommés par leurs organisations respectives et leur rôle consiste à assister le juge professionnel dans l'examen d'une affaire. Selon la nature du conflit, les juges non professionnels peuvent représenter les travailleurs, les employeurs ou les travailleurs indépendants. Toutefois, la Cour suprême (Cour de cassation) est composée uniquement de juges professionnels. Pour les délibérations, la voix du juge non professionnel a en principe autant de poids que celle du juge professionnel, ce qui signifie que celui-ci peut être minoritaire. Dans la pratique, le vote du juge professionnel, au moins sur les points de droit, a un certain poids supplémentaire.

En **France**, le Conseil de Prud'hommes est une juridiction paritaire de premier niveau, compétente pour les conflits individuels du travail liés au contrat de travail. Il est composé de juges non professionnels (conseillers) répartis en deux collèges, qui sont composés d'un même nombre de conseillers désignés respectivement par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Au niveau des appels, la Cour d'appel et la Cour suprême (Cour de cassation) sont composées exclusivement de juges professionnels.

En **Suède**, le tribunal du travail joue un double rôle. Il peut servir d'instance de recours contre les décisions des tribunaux de district. Il peut également s'agir d'un tribunal spécial à instance unique pour certains types de conflits du travail (première et dernière instance). Le tribunal du travail est généralement composé de sept membres, dont trois membres «neutres» et quatre juges non professionnels représentant les organisations d'employeurs

134 Y compris la Croatie (sauf si la loi stipule que l'affaire est jugée par un panel), le Panama, la Colombie, le Chili, l'Argentine et le Brésil.

135 Les pays concernés sont l'Irlande, la République de Corée, l'Arménie, le Brésil, l'Argentine et le Mexique.

► Encadré 4 (suite)

et de travailleurs (deux pour chaque partie). Les trois membres neutres sont le président, le vice-président et un spécialiste du marché du travail, souvent issu d'un département ministériel. Seuls le président et le vice-président sont des juges professionnels. En cas de questions juridiques simples, le tribunal du travail peut être composé de trois membres seulement, à savoir le président et deux juges non professionnels. Il n'existe aucun type de recours pour lequel les juges professionnels doivent siéger sans les juges non professionnels. Chaque membre du tribunal du travail dispose d'une voix, ce qui signifie que les quatre membres non professionnels peuvent mettre en minorité les trois juges professionnels, bien que cela ne se soit produit qu'une seule fois. Les juges non professionnels sont sélectionnés par leurs organisations respectives et nommés par le gouvernement.

Au **Royaume-Uni**, les audiences des tribunaux du travail sont toujours présidées par un juge professionnel (connu sous le nom de «juge du travail») qui est un membre indépendant du corps judiciaire. En principe, les audiences préliminaires sont toujours menées par un juge du travail siégeant seul. Certains types d'affaires ne peuvent être traités que par un tel juge. Toutes les autres affaires sont instruites par un panel, normalement composé d'un juge du travail et de deux autres membres («membres non-juristes»). Les membres non-juristes agissent en tant que juges indépendants et sont répartis entre un «panel d'employeurs» et un «panel d'employés». Ils peuvent mettre en minorité le juge professionnel qui préside (et c'est parfois le cas). Un jugement rendu par un tribunal du travail peut faire l'objet d'un appel (sur un point de droit uniquement) devant le tribunal d'appel du travail, qui se compose d'un juge de la Haute Cour, qui le préside, et de deux ou quatre membres non professionnels. Ensuite, un appel peut être interjeté devant la Cour d'appel (division civile) et la Cour suprême, qui se compose uniquement de juges professionnels.

Au **Danemark**, le système est assez similaire au système belge, bien que les décisions prises par le tribunal du travail ne puissent pas faire l'objet d'un appel auprès d'une autre instance judiciaire (mais le tribunal du travail lui-même peut réexaminer la décision). Le tribunal du travail danois est composé d'un président et de cinq vice-présidents, de six membres ordinaires et de 14 membres suppléants nommés par les organisations d'employeurs privées et publiques, et de six membres ordinaires et de 17 membres suppléants nommés par les organisations de travailleurs. En général, le président et les vice-présidents sont des juges de la Cour suprême. Par conséquent, aucun membre n'est affecté à un poste à temps plein au tribunal du travail.

En **Allemagne**, la participation de juges non professionnels est prévue aux trois niveaux, mais le nombre de juges professionnels varie selon le niveau. Les affaires portées devant le tribunal du travail de première instance et les tribunaux régionaux du travail de niveau d'appel sont instruites par des panels (Kammern) composés d'un juge professionnel et de deux juges non professionnels représentant respectivement les employeurs et les travailleurs. Au tribunal fédéral du travail (dernière instance), les panels (Sénat) sont composés de trois juges professionnels, dont le président du tribunal, et de deux juges non professionnels représentant les employeurs et les travailleurs.

La participation de juges non professionnels aux procédures de travail tend à être perçue positivement comme un facteur qui renforce la confiance des employeurs et des travailleurs dans l'administration de la justice et qui contribue à la paix sociale.^b

a Les juges non professionnels sont appelés «juges sociaux» au niveau du tribunal et «conseillers sociaux» au niveau du tribunal. Le code judiciaire belge prévoit certains cas où le juge professionnel peut prendre la décision seul, sans l'assistance de juges non professionnels.

b Voir la réunion des juges de la Cour européenne du travail de l'OIT, 10e réunion, Stockholm, 2002. *Sujet 1: Juges non professionnels du tribunal du travail*. Disponible [ici](#).

Enfin, la source et la fiabilité du financement constituent un facteur essentiel du maintien de l'indépendance et de l'efficacité des institutions judiciaires. Le plus souvent, dans les pays enquêtés, les ressources financières des institutions judiciaires sont fournies par l'État et sont stables et prévisibles.¹³⁶ Dans certains pays, des dispositions sont prévues pour que le budget soit transférable au sein du système judiciaire,¹³⁷ ce qui peut permettre une certaine flexibilité dans la gestion des fonds. Cependant, certains pays signalent que leurs institutions judiciaires ne sont pas financièrement indépendantes et ne disposent pas d'un budget distinct.¹³⁸ Même lorsque le financement est prévisible et fiable, son montant peut être remis en question.¹³⁹ Cela a des conséquences à la fois sur le nombre total de juges disponibles et sur leurs salaires, qui, s'ils sont insuffisants, ne permettent pas d'attirer et de retenir les meilleurs talents, ce qui nuit à l'efficacité et au professionnalisme du système judiciaire pour la résolution des conflits du travail.

Institutions quasi-judiciaires

Dans le cadre du présent rapport, nous définissons les institutions quasi-judiciaires comme les institutions qui ne relèvent pas du pouvoir judiciaire et qui ont une fonction décisionnelle, à savoir des institutions qui rendent des décisions définitives ou quasi définitives avec des possibilités limitées de révision ou d'appel. Si une institution dispose d'un pouvoir décisionnel mais que ses décisions sont facilement susceptibles d'appel à la demande d'une partie, nous ne l'incluons pas parmi les institutions quasi-judiciaires mais parmi les institutions non-judiciaires.

Les institutions quasi-judiciaires qui statuent sur les conflits du travail permettent de réduire le volume des procédures engagées devant les tribunaux du travail ou les tribunaux ordinaires, tout en permettant aux parties lésées d'avoir accès à un recours rapide avec des résultats contraignants et juridiquement exécutoires. Dans les pays étudiés, plusieurs institutions quasi-judiciaires prennent la forme d'organismes publics d'arbitrage, qui sont dotés d'une équivalence fonctionnelle avec les tribunaux de première instance pour les conflits individuels. Qu'il s'agisse de commissions,¹⁴⁰ de conseils¹⁴¹ et de comités,¹⁴² de cours¹⁴³ et de tribunaux,¹⁴⁴ les organes quasi-judiciaires portent des noms divers et se présentent sous des formes institutionnelles variées. Cependant, tous les organes d'arbitrage/décisionnels ne disposent pas de la même autorité. Par exemple, le Liban et le Vietnam disposent tous deux d'un Conseil d'arbitrage du travail, mais alors qu'au Liban ses décisions sont définitives et font autorité, au Vietnam, elles ne sont pas juridiquement contraignantes. Les organes d'arbitrage jouent des rôles très différents d'une juridiction à l'autre.

136 La Suède, l'Allemagne, la République de Corée, le Vietnam, le Brésil, le Kenya, l'Argentine, le Chili, la Colombie, le Panama et le Mexique en sont des exemples.

137 Comme le Vietnam.

138 Par exemple, le Burkina Faso, le Niger, le Togo et le Sénégal.

139 Comme, par exemple, en Arménie, où l'étude souligne l'insuffisance du budget alloué.

140 Par exemple, la Commission des relations de travail en République de Corée, la Commission d'arbitrage au Liban, la Commission du travail équitable en Australie et la CCMA en Afrique du Sud.

141 Par exemple, les conseils des relations du travail aux États-Unis et au Canada.

142 Par exemple, le Conseil d'arbitrage du travail au Liban et les conseils de négociation en Afrique du Sud.

143 Le tribunal du travail en Irlande, le tribunal industriel en Malaisie et les tribunaux d'arbitrage en Colombie et au Panama en sont des exemples.

144 Notamment les tribunaux industriels en Inde, le tribunal d'arbitrage en Croatie et le tribunal d'arbitrage au Chili.

La Commission irlandaise des relations sur le lieu de travail (Workplace Relations Commission, WRC) remplit un large éventail de fonctions, notamment l'arbitrage des conflits relatifs aux droits du travail (relevant du champ d'application de la loi sur l'emploi) en première instance, ainsi que la conciliation des conflits d'intérêt collectif. Le tribunal du travail d'Irlande est un tribunal d'appel industriel pour les conflits relatifs aux droits du travail, qui rend des décisions définitives pouvant faire l'objet d'un recours devant les tribunaux pour des motifs très restreints. De plus, le tribunal du travail irlandais connaît des conflits collectifs du travail qui n'ont pas été résolus par la conciliation et émet des recommandations de résolution non contraignantes.

Dans certains cas, les organes d'administration du travail peuvent avoir l'autorité exclusive d'appliquer certaines lois, avec ou sans plainte déposée par l'une des parties affectées par la non-application. Un exemple extrême de contrôle par une agence administrative est celui de la Loi sur la sécurité et la santé au travail (OSH Act) aux États-Unis. L'administration de la santé et de la sécurité au travail (OSHA) du ministère américain du Travail n'a pas besoin de recevoir une plainte pour entamer la procédure d'application. Elle peut inspecter n'importe quel lieu de travail de sa propre initiative (ou bien sûr après avoir reçu une plainte) et signaler les infractions aux employeurs. En cas de contestation, les ordonnances de l'OSHA sont instruites et jugées par un juge administratif de la Commission d'examen de la sécurité et de la santé au travail (Occupational Safety and Health Review Commission, OSHRC). Le Conseil national des relations de travail (National Labor Relations Board, NLRB), créé en vertu de la Loi nationale sur les relations de travail (National Labor Relations Act, NLRA), dispose d'un pouvoir juridictionnel similaire, mais, contrairement à l'OSHA, il ne peut agir qu'après qu'une plainte a été déposée. Néanmoins, les parties dépendent fortement du pouvoir discrétionnaire de ces deux organes pour émettre des accusations et poursuivre les violations, plutôt que de pouvoir elles-mêmes intenter une action en justice pour violation de la loi. Toutefois, une partie qui n'est pas satisfaite de la décision administrative de ces organes peut faire appel pour qu'elle soit réexaminée par le Conseil de révision administrative (Administrative Review Board) et, ensuite, par la Cour d'appel des États-Unis (US Court of Appeals).

Dans certains pays, l'arbitrage peut être la seule voie de résolution des conflits du travail. Au Canada, par exemple, pour les employés syndiqués, tous les conflits découlant de la loi ou de l'interprétation de la convention collective qui ne sont pas résolus par les parties elles-mêmes sont soumis à l'arbitrage d'un arbitre indépendant choisi par les parties au conflit. À défaut d'accord, le ministre du Travail nomme l'arbitre à partir d'une liste d'arbitres qu'il tient à jour, et la Cour supérieure dispose d'un pouvoir de contrôle limité de la décision de l'arbitre.

Dans d'autres pays, les parties peuvent avoir le choix de soumettre leur conflit à l'arbitrage. Au Bangladesh, par exemple, si la procédure de conciliation échoue, le conciliateur tentera de persuader les parties d'accepter de soumettre le conflit à un arbitre, et les parties pourront (ou non) accepter de procéder à un tel renvoi.¹⁴⁵ La sentence de l'arbitre est contraignante pendant deux ans et n'est pas susceptible de recours. L'étude sur le Bangladesh indique que cela décourage les parties de faire appel à un arbitre et qu'elles préfèrent s'adresser au tribunal du travail.

L'arbitrage peut être mené soit par un panel tripartite¹⁴⁶ (composé d'un président neutre et de personnes désignées par le syndicat et la direction), soit par un arbitre unique.¹⁴⁷ Aux États-Unis également, un grand nombre d'employeurs ont exigé de leurs employés, comme condition d'emploi, qu'ils acceptent de ne pas engager de poursuites en cas de violation des diverses lois qui régissent le lieu de travail, mais qu'ils arbitrent leurs plaintes individuellement. Les tribunaux ont généralement appliqué ces accords même s'ils empêchent les employés de participer à des actions collectives.

¹⁴⁵ Section 210(10) et 210(12) de la Loi sur le travail du Bangladesh, 2006.

¹⁴⁶ Cela signifie que les travailleurs, les employeurs et les gouvernements doivent pouvoir s'exprimer sur un pied d'égalité.

¹⁴⁷ Au Canada, par exemple, les conseils d'arbitrage tripartites sont rares dans l'arbitrage des griefs, mais beaucoup plus fréquents dans l'arbitrage des intérêts.

► Encadré 5. Renvoi par le gouvernement pour décision de justice

En Malaisie, les autorités du gouvernement sont fortement impliquées dans la résolution des conflits du travail. La décision de justice concernant les conflits du travail est principalement prise par des institutions quasi-judiciaires.

Le tribunal industriel de Malaisie est une institution d'arbitrage composée d'un président et de présidents nommés par le Yang di-Pertuan Agong (chef de l'État), ainsi que d'un groupe de personnes représentant les employeurs et d'un groupe de personnes représentant les travailleurs, tous nommés par le ministre. Jusqu'à récemment en Malaisie, les conflits relevant de la loi sur les relations professionnelles étaient d'abord traités sous les auspices du Directeur général des relations professionnelles (Director-General for Industrial Relations, DGIR), où ils faisaient l'objet d'une conciliation au sein du ministère puis, en cas d'échec de la conciliation, étaient renvoyés au ministre pour qu'il prenne une décision (dans le cas de conflits liés à la reconnaissance) ou pour qu'il détermine si le conflit devait être renvoyé devant le tribunal du travail pour décision de justice. Le ministre disposait auparavant d'un pouvoir discrétionnaire (voir ci-dessous) pour renvoyer le conflit devant le tribunal du travail, de sa propre initiative ou à la suite d'une demande conjointe des parties. Le ministre s'est également vu confier le pouvoir de tenter d'abord une nouvelle conciliation.

Après la Loi de 2020 sur les relations professionnelles (amendement), qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2021, le DGIR a été habilité à renvoyer directement les plaintes relatives à la protection des droits des travailleurs et des employeurs, s'il le juge nécessaire, devant le tribunal du travail. Pour ce qui est des représentations de licenciements, le DGIR est tenu de saisir le tribunal industriel. Cet amendement visait à accélérer la procédure de résolution et à supprimer le pouvoir discrétionnaire de l'administration, répondant ainsi aux préoccupations soulevées par l'OIT concernant le pouvoir discrétionnaire des ministres en matière de renvoi des conflits d'intérêts. En effet, le pouvoir discrétionnaire du gouvernement de renvoyer des affaires devant le tribunal du travail pour décision de justice constituait un obstacle important à l'accès à la justice du travail pour les parties, ce qui a conduit à cette réforme.

Les qualifications de l'arbitre varient selon les pays. En Irlande, par exemple, les officiers de décision de justice de la WRC ne sont pas tenus d'avoir une formation ou une qualification juridique; certains sont des fonctionnaires, mais la majorité d'entre eux sont recrutés par le biais d'un concours ouvert organisé par le Service des nominations publiques (Public Appointments Service). Dans certains pays, il n'y a pas de niveau d'études ou de qualification professionnelle minimum pour les arbitres du travail.¹⁴⁸

Les institutions quasi-judiciaires sont souvent des tribunaux industriels tripartites, tels que le conseil d'arbitrage du travail et les commissions d'arbitrage au Liban, le tribunal du travail en Irlande et la commission des relations du travail en République de Corée, mais elles peuvent parfois être créées par la nomination d'un juge, comme les tribunaux du travail et les tribunaux industriels en Inde.

¹⁴⁸ Au Canada, par exemple, la plupart des arbitres sont des avocats qui ont représenté les employeurs ou les syndicats dans des conflits liés au droit du travail. Au Bangladesh, la loi ne précise pas les qualifications requises de l'arbitre.

Les résultats concernant l'indépendance financière des institutions quasi-judiciaires sont plus mitigés que pour les institutions judiciaires. Dans certains des pays examinés, elles bénéficient d'un financement régulier et prévisible de la part de l'État,¹⁴⁹ mais ce n'est pas le cas partout.¹⁵⁰ Les arbitres sont généralement rémunérés pour chaque affaire pour laquelle ils sont nommés, habituellement au taux stipulé par l'arbitre et accepté par les parties à l'arbitrage. Aux États-Unis et au Canada, les conseils du travail disposent de leur propre budget et sont financièrement indépendants, selon les études nationales.

Modes alternatifs de résolution des conflits: institutions non judiciaires et administration du travail

Dans le cadre du présent rapport, nous définissons les institutions non judiciaires comme des organes opérant en dehors de la sphère judiciaire et conçus pour offrir une approche moins conflictuelle et plus coopérative de la résolution des conflits du travail, en mettant l'accent sur des solutions fondées sur le consensus. De telles institutions ne sont pas directement impliquées dans l'interprétation des lois.

Dans cette sous-section, nous abordons les mécanismes de prévention et de résolution des conflits du travail autres que ceux qui font appel à des moyens décisionnels. Dans ce sens, les «modes alternatifs de résolution des conflits» (MARC) font référence à des mécanismes tels que la médiation, la conciliation et l'arbitrage pour la résolution des conflits du travail. Contrairement à la section précédente, qui analyse l'arbitrage contraignant en tant que procédure quasi-judiciaire de résolution des conflits, la présente section examine l'arbitrage «consultatif» ou non contraignant, à savoir l'arbitrage qui n'aboutit pas à une sentence arbitrale contraignante et exécutoire, et qui ne prend effet que si les parties en conflit l'acceptent.

Dans les systèmes analysés, la plupart des mécanismes non judiciaires de résolution des conflits du travail sont intégrés au système national d'administration du travail,¹⁵¹ à l'exception de ceux qui relèvent du parlement ou du président, tels que le bureau du médiateur ou la commission chargée des affaires d'antidiscrimination/de droits de l'homme (examinés ci-dessous dans la section *Autres dispositions institutionnelles*). Certains sont intégrés ou subordonnés aux ministères ou départements chargés du travail, des affaires sociales ou de l'emploi,¹⁵² tandis que d'autres sont des agences gouvernementales autonomes.¹⁵³ Nous n'incluons pas ici la médiation au sein du tribunal car elle a été abordée dans la

149 Comme pour le tribunal du travail et la commission des relations sur le lieu de travail (Workplace Relations Commission, WRC) en Irlande et la commission des relations sur le lieu de travail en République de Corée.

150 L'étude nationale sur le Liban indique que «les institutions libanaises du travail ne fonctionnent pas en toute indépendance financière. Le budget de ces institutions est déterminé et entièrement pris en charge par le gouvernement, et les fonds qui leur sont alloués peuvent faire l'objet de restrictions ou de limitations».

151 Le terme «administration du travail» englobe tous les organes publics responsables ou engagés dans des activités administratives dans le domaine des politiques nationales du travail, y compris les départements ministériels ou les agences publiques. Les agences parapubliques, régionales ou locales ou toute autre forme d'administration décentralisée font également partie du champ d'application des organes administratifs du travail. Voir art. 1 de la Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, et de la Recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978.

152 Par exemple, la Belgique, l'Irlande, l'Albanie, la Macédoine du Nord, le Bangladesh et l'Albanie.

153 OIT et CIF, [Systèmes de résolution des conflits du travail](#), p. 28; Labour Relations Commission in the Republic of Korea; Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral (COMAL) and Centros de Mediação e Arbitragem Laboral (CEMAL) in Mozambique; the Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) in the UK; the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) in the United States; the CCMA in South Africa; and the National Mediation Office (NMO) in Sweden.

sous-section *Institutions judiciaires*. Et comme les institutions judiciaires dépendent le plus souvent du ministère de la Justice, d'une part, et que les institutions non judiciaires tendent à être intégrées dans les systèmes d'administration du travail, d'autre part, une coordination entre elles est nécessaire pour garantir un accès effectif à la justice du travail.

Dans de nombreux pays, les fonctions de résolution des conflits du travail sont exercées par des institutions spécialisées indépendantes des ministères et départements gouvernementaux en vertu de la loi, mais dans la pratique, elles ne sont pas complètement autonomes par rapport à l'autorité du gouvernement. Dans certains pays, le ministre du Travail nomme les membres de ces organes. En Inde, par exemple, les agents de conciliation prévus par la Loi sur les conflits industriels (section 4) sont directement nommés par le gouvernement (pour certains secteurs sous l'autorité du gouvernement central, et dans tous les autres cas, par le gouvernement de l'État).¹⁵⁴ Au Burkina Faso, par exemple, la procédure d'arbitrage se déroule devant un conseil d'arbitrage convoqué par le ministre du Travail et est obligatoire pour les conflits collectifs lorsque la conciliation a échoué en tout ou en partie.¹⁵⁵

Certains organes administratifs responsables des MARC sont composés d'un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs (Encadré 6).¹⁵⁶ Dans d'autres cas, il s'agit d'une constitution tripartite ou «tripartite-plus», à savoir comprenant des représentants du gouvernement et, parfois, de la société civile. En République de Corée, par exemple, la Commission des relations du travail, qui a une fonction de médiation et d'arbitrage lorsque la médiation d'un conflit du travail est demandée, forme un comité de médiation composé d'un membre du syndicat, d'un membre de l'organisation des employeurs et d'un membre d'intérêt public (trois au total) pour les entreprises générales; et un comité de médiation spécial composé de trois membres d'intérêt public pour les services publics. La représentation tripartite du gouvernement, des employeurs et des travailleurs dans certains organes de résolution des conflits est un facteur important pour garantir l'expertise et la compréhension des préoccupations des parties en conflit, ce qui contribue à la confiance des utilisateurs dans le système. (L'Encadré 7 présente des exemples de structures institutionnelles avec une représentation diversifiée).

► Encadré 6. Le rôle des partenaires sociaux dans la conciliation des conflits collectifs – Belgique

En **Belgique**, des *commissions paritaires* ont été créées pour toutes les branches et tous les secteurs, dans le but de réunir les employeurs et les travailleurs engagés dans des activités similaires. Ces commissions sont composées d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs. L'une de leurs principales responsabilités est de conclure des conventions collectives; une autre est de prévenir et de régler les conflits collectifs. La plupart des commissions paritaires et des sous-commissions paritaires disposent d'un bureau de conciliation, qui est généralement présidé et vice-présidé par un conciliateur social appartenant au corps des conciliateurs sociaux établi par le ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social. À la mi-2023, 100 commissions mixtes et 64 sous-commissions mixtes avaient été créées.

L'objectif du bureau de conciliation est de parvenir à une solution consensuelle, éventuellement par le biais de consultations séparées avec chaque partie. Les conflits

154 Comme indiqué ci-dessus, en Inde et en Malaisie (jusqu'aux récentes réformes dans ces deux pays, qui doivent encore être mises en œuvre en Inde), le gouvernement a le pouvoir de déterminer quelles affaires sont soumises à une décision de justice. Au Bangladesh également, les bureaux divisionnaires de la direction du travail jouent le rôle de conciliateurs.

155 Ainsi qu'au Niger et au Togo.

156 Par exemple, le Conseil d'arbitrage du travail au Vietnam, qui comprend au moins cinq membres nommés par le ministère du Travail, des Invalides et des Affaires sociales (y compris le président et le secrétaire du Conseil); cinq membres nommés par le syndicat au niveau provincial; et cinq membres nommés par les organisations représentatives des employeurs au niveau provincial. Au Brésil, les «commissions de conciliation préalable» sont établies par les entreprises et les syndicats, avec un nombre égal de représentants des employés et des employeurs, dans le but de tenter de concilier les conflits de travail individuels.

collectifs de travail ou les menaces de conflit sont portés à la connaissance du président de la commission de conciliation par l'une des parties, ou traités à l'initiative du président. De plus, en cas d'action syndicale, les (sous) commissions paritaires sont également chargées de déterminer et de limiter les mesures, services ou facilités à fournir, en vue de répondre à certains besoins vitaux, d'effectuer certains travaux urgents sur des machines ou des équipements, ou d'exécuter certaines tâches requises par un cas de force majeure ou une nécessité imprévue.

Source: SPF belge/Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Concertation sociale. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/concertation-sociale>.

Souvent, des moyens non judiciaires de résolution des conflits du travail peuvent également être mis en place par les partenaires sociaux dans le cadre de leurs conventions collectives mutuellement négociées. En Allemagne, par exemple, les partenaires sociaux s'appuient sur des procédures volontaires de conciliation et d'arbitrage (*Schlichtungsabkommen*) pour les conflits du travail liés à la conclusion de conventions collectives. Ces procédures ont été établies par des conventions collectives, dont la plupart n'établissent pas d'organes permanents de conciliation et d'arbitrage, mais prévoient uniquement des règles pour l'établissement de procédures ad hoc de conciliation et d'arbitrage, dont la plupart sont des institutions bipartites, financées par les partenaires sociaux dans le secteur concerné.

Au Sénégal, l'article 71 de la Convention collective nationale interprofessionnelle du 27 mai 1982 a institué la Commission paritaire d'interprétation et de conciliation. Elle comprend deux membres titulaires et deux suppléants de chaque syndicat signataire de la convention collective et un nombre égal de membres titulaires et suppléants des organisations d'employeurs signataires de cette convention. Cette institution a pour mission de rechercher une solution amiable aux conflits nés de l'interprétation ou de la non-application de la convention collective.

► Encadré 7. Dispositif bipartite de résolution des conflits

Allemagne

Il existe une institution spécifique pour les conflits du travail entre les comités d'entreprise (Betriebsräte) et les employeurs. Selon la Loi de 1972 sur la constitution des entreprises, un comité d'entreprise doit être élu par les travailleurs dans chaque usine comptant au moins cinq travailleurs. Cet organe, qui représente les travailleurs de l'usine, dispose de divers droits de participation vis-à-vis de l'employeur. Le comité d'entreprise dispose non seulement d'un droit d'information et de consultation en cas de licenciement et d'un droit de veto en cas de recrutement de travailleurs, mais aussi d'importants droits de codétermination en matière sociale et économique. Si le comité d'entreprise dispose d'un droit de codétermination et qu'il n'est pas possible de parvenir à un accord entre le comité et l'employeur, chaque partie a le droit de faire appel à un comité d'arbitrage (Einigungsstelle). Pour toutes les autres questions pour lesquelles le comité d'entreprise n'a pas de droit de codétermination, le comité d'arbitrage peut intervenir si les deux parties conviennent d'une procédure de conciliation et d'arbitrage.

Le comité d'arbitrage est rarement une institution permanente, mais plutôt un organe ad hoc établi par le comité d'entreprise et l'employeur lorsqu'il a été demandé par l'une ou l'autre des parties. Il est composé d'un nombre égal de représentants de chaque partie; ce nombre dépend de la complexité du conflit de travail en question, et d'un président neutre sur lequel les parties doivent se mettre d'accord. Si les parties ne s'entendent pas sur le choix du président, l'une ou l'autre peut demander au tribunal du travail de désigner cette personne.

► Encadré 7 (suite)

Afrique du Sud

La Loi sur les relations de travail (Labour Relations Act, LRA) prévoit la création de deux types de conseils de négociation: ceux de la fonction publique (sections 35-38 de la LRA) et ceux du secteur privé (établis par accord entre les organisations d'employeurs et de travailleurs, et enregistrés par le ministère de l'Emploi et du Travail par secteur et par région). Ces conseils ont une double fonction: servir de forum de négociation et résoudre les conflits de droits dans leur juridiction (s'ils sont accrédités par la Commission pour la conciliation, la médiation et l'arbitrage (Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration, CCMA)). Les conventions collectives peuvent être étendues aux non-parties.

Le respect de ces accords est contrôlé et appliqué par des agents désignés du conseil et, en dernier ressort, par un arbitrage mené par le conseil. Les conseils sont généralement financés par des prélèvements basés sur les conventions collectives conclues au sein du conseil. Les conseils de négociation font partie intégrante du système de résolution des conflits du travail et sont habilités à concilier et à arbitrer les types de conflits les plus courants prévus par la législation et survenant dans leur juridiction. Lorsque la législation donne compétence aux conseils et à la CCMA pour instruire les conflits, la LRA précise que la compétence principale appartient aux conseils. Dans la pratique, les «conflits de démarcation» au sens de l'article 62 de la LRA (conflits concernant des domaines de compétence conflictuels ou se chevauchant entre différents conseils de négociation) constituent un problème majeur. Ces conflits peuvent être réglés entre les conseils, sinon ils sont arbitrés par la CCMA. De plus, si la CCMA considère que la question revêt une «importance substantielle», une partie de ce processus comprend une invitation (publiée dans la Gazette gouvernementale) à formuler des observations écrites, à présenter l'examen de ces observations et à prévoir une consultation avec le Conseil national du développement économique et du travail avant que la décision ne soit rendue (cette invitation peut également être publiée dans la Gazette du gouvernement).

De même, en Suède, la résolution des conflits par la conciliation et la médiation peut être assurée soit par l'Office national de médiation (National Mediation Office, NMO) dans le cadre du système légal, soit dans le cadre d'un système défini dans une convention collective appelée «accord de procédure de négociation (negotiation procedure agreement, NPA)» conclue par les partenaires sociaux. Un tel accord peut être enregistré auprès de la NMO, à condition qu'il contienne des calendriers pour les négociations, des cadres temporels et des règles pour la nomination d'un médiateur, des règles concernant les pouvoirs du médiateur, et des règles concernant la notification de la résiliation de l'accord. Lorsqu'un PAN a été enregistré, la NMO ne peut pas nommer un médiateur sans le consentement des parties. En 2022, 14 PAN étaient enregistrés auprès de la NMO, fournissant des procédures de négociation pour 90 des conventions collectives du marché du travail suédois (sur un total de 650), couvrant environ 30 pour cent des employés.¹⁵⁷ La grande majorité des PAN ont été conclus lors de la création de la NMO en 2000. Au fil des ans, certains d'entre eux ont été résiliés sans renouvellement et, de nos jours, les PAN sont plus fréquents pour les syndicats de cols blancs et d'universitaires que pour les syndicats d'ouvriers. Les PNA enregistrés en 2022 comprennent un accord pour l'industrie manufacturière (l'accord industriel, pour les ouvriers), six accords entre le syndicat des cadres (Ledarna) et diverses associations d'employeurs dans le secteur privé, et un accord qui couvre une grande partie du secteur municipal (mais pas le syndicat suédois des travailleurs municipaux, Kommunal).¹⁵⁸

¹⁵⁷ NMO, 2023, p. 27, [disponible \(en suédois\)](#).

¹⁵⁸ [Une liste \(en suédois\) des accords est disponible sur la page web de la NMO.](#)

MARC et inspection du travail

Les inspections du travail sont l'épicentre de l'application du droit du travail et jouent un rôle important dans la prévention et la facilitation de la résolution des conflits par le biais de services d'information et de conseil, sans préjudice des principes de confidentialité et d'impartialité. Par conséquent, les services d'inspection du travail sont appelés à remplir ces fonctions en complémentarité et en coopération avec les institutions judiciaires et non judiciaires de résolution des conflits du travail. Toutefois, dans plusieurs pays, il existe un chevauchement particulièrement important des fonctions entre les institutions non judiciaires et les systèmes d'inspection du travail. Souvent, ce n'est pas seulement la même institution qui assure l'application de la loi et en même temps les fonctions de conciliation/médiation ou d'arbitrage, mais les mêmes fonctionnaires. Dans certains pays, les inspecteurs du travail peuvent mener ou participer à des procédures de conciliation dans leur domaine de compétence.¹⁵⁹ Cette pratique fait des inspecteurs du travail un point focal pour les MARC, car les mécanismes de conciliation et de médiation sont souvent obligatoires et doivent être mis en œuvre par les parties en conflit avant qu'elles ne cherchent à obtenir un recours devant les tribunaux du travail. L'inspection du travail au Chili, par exemple, exerce ses fonctions par l'intermédiaire d'inspecteurs du travail habilités à convoquer les employeurs, les travailleurs, les responsables syndicaux ou toute autre personne pour résoudre les problèmes qui lui sont soumis. Les inspecteurs du travail chiliens peuvent mettre en place des procédures de médiation pour éviter l'escalade des conflits du travail.¹⁶⁰ En Colombie, l'une des principales fonctions de l'inspection du travail est la conciliation des conflits de travail individuels et collectifs.¹⁶¹ Au Niger et au Togo, les inspecteurs du travail peuvent servir de médiateurs informels dans les conflits du travail.

De telles pratiques ne sont pas conformes aux conventions de l'OIT qui établissent que les inspecteurs du travail doivent avoir pour principales fonctions l'application de la législation du travail, les services d'information et de conseil, et le signalement des cas de non-conformité.¹⁶² Les conventions recommandent en outre de ne pas confier aux inspecteurs du travail des fonctions de conciliation et d'arbitrage.¹⁶³ La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, tout en observant qu'il existe des pays dans lesquels la conciliation et la médiation sont considérées comme «un aspect naturel de la fonction des inspecteurs du travail», a déclaré que de telles fonctions peuvent avoir un impact négatif sur l'efficacité des fonctions d'exécution en raison d'une surcharge de travail.¹⁶⁴ Cette situation compromet l'efficacité du rôle des inspecteurs dans la prévention des conflits du travail par l'application de la législation.

¹⁵⁹ Comme au Burkina Faso où les inspecteurs du travail jouent un rôle direct dans les processus de résolution des conflits en étant impliqués dans les procédures de conciliation et en ayant la charge (art. 320 du Code du travail). Au Sénégal et au Niger également, le code du travail définit le rôle, l'autorité et les compétences des inspecteurs et des contrôleurs du travail en ce qui concerne les procédures de conciliation lors de conflits du travail.

¹⁶⁰ Art. 29, Decreto con fuerza de ley n° 2 et art. 486 du Code du travail.

¹⁶¹ Art. 3, Loi n° 1.610.

¹⁶² Art. 3 de la Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947.

¹⁶³ Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, art. 3 (2); Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, art. 6 (3); Recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, par. 8; 2022 Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail, par. 1.2.5 et par. 8.

¹⁶⁴ Voir par. 72 de l'OIT [Étude d'ensemble](#) des rapports concernant l'application des normes internationales du travail à l'inspection du travail.

Autres dispositions institutionnelles

Dans certaines juridictions, des dispositifs institutionnels sont mis en place sous l'autorité du parlement ou du président et jouent directement ou indirectement un rôle dans la prévention et la résolution des conflits du travail. De telles dispositions institutionnelles sont le plus souvent organisées sous la forme de bureaux de médiateurs¹⁶⁵ ou d'organismes créés pour défendre et promouvoir les droits de l'homme, l'égalité ou la non-discrimination.¹⁶⁶ Le niveau d'implication de ces institutions dans les conflits du travail peut varier. En Suède, par exemple, dans les conflits concernant la discrimination et le traitement défavorable liés au congé parental, une assistance juridique peut être fournie par le médiateur pour l'égalité, une autorité nationale chargée de promouvoir l'égalité des chances, d'informer et de lutter contre la discrimination, et de représenter les individus dans les affaires de discrimination. Outre les mesures proactives, cette autorité offre un soutien aux personnes dans les affaires de discrimination, où elle fournit des services d'information et d'orientation, et a la compétence de représenter les personnes dans les négociations de règlement et devant les tribunaux. En Serbie, le bureau du médiateur émet des recommandations juridiquement non contraignantes, souvent dans le cadre de conflits liés à la discrimination en matière d'emploi, notamment en ce qui concerne l'âge, la maternité (grossesse), les conditions de santé et les minorités. Le Défenseur des droits de l'homme (bureau du médiateur) en Arménie ne s'occupe pas du tout des droits des employeurs et des employés en matière d'emploi, mais se concentre plutôt sur les lacunes de la réglementation. En Belgique, l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes peut intenter une action en justice dans les conflits découlant de l'application des lois visant à garantir l'égalité entre les hommes et les femmes et le bien-être des travailleurs.

Dans certains cas, un bureau de médiateur peut être dédié à une catégorie particulière de travailleurs, comme en Irlande, où le bureau du médiateur n'est accessible qu'aux membres des forces de défense pour mener des enquêtes et faire des recommandations au ministre de la Défense, mais cela n'est pas courant. Dans les pays d'Afrique de l'Ouest étudiés,¹⁶⁷ le bureau du médiateur joue généralement un rôle de facilitateur dans la résolution des conflits entre l'administration publique et les citoyens, en recevant les plaintes relatives au fonctionnement des administrations de l'État, des collectivités locales, des établissements publics et de toute autre institution investie d'une mission de service public. Au Sénégal, au-delà de ce rôle classique, le bureau du médiateur a contribué à la résolution de conflits ayant une dimension de travail ou de sécurité sociale, et traite régulièrement des conflits entre partenaires sociaux ou des conflits de travail au sein de l'administration publique et des entreprises.

165 Notamment en Colombie, en Serbie, en Arménie, au Togo, au Sénégal, au Niger, au Burkina Faso et en Suède.

166 Y compris en Albanie, en Arménie, en Belgique, en Bulgarie et au Monténégro.

167 Burkina Faso, Niger, Sénégal et Togo.

► Encadré 8. Résolution des conflits du travail par des organes autonomes

Brésil

Au Brésil, le bureau du procureur du travail est un organe autonome doté d'un budget séparé et ne fait pas partie du pouvoir judiciaire, législatif ou exécutif. Il est spécialisé dans le droit du travail et travaille en coordination avec les tribunaux du travail. Le Bureau remplit des fonctions telles que l'introduction d'actions devant les tribunaux du travail pour protéger les intérêts collectifs dans le contexte des relations de travail, l'intervention dans les cas où il existe un intérêt public et la surveillance du droit de grève dans les activités essentielles. Mais c'est le rôle du Bureau dans la résolution extrajudiciaire des conflits du travail, en tant que médiateur, qui le rend intéressant. Les demandes de médiation dans les conflits collectifs, par exemple en cas de grève ou de licenciement collectif, peuvent être faites par voie électronique. Ce service est gratuit. De plus, en cas d'actes de travail illégaux, tels que le travail des enfants, le travail forcé ou le non-respect des normes de santé et de sécurité au travail, l'employeur peut signer un «accord d'ajustement de la conduite» par l'intermédiaire du Bureau. L'accord d'ajustement de la conduite est une procédure extrajudiciaire par laquelle les contrevenants à des intérêts collectifs ou diffus dans le domaine du travail s'engagent à mettre leur conduite en conformité avec la loi, sous réserve des amendes prévues dans l'accord lui-même en cas de non-respect de l'accord. Dans tous ces cas, les parties ne peuvent pas choisir librement le médiateur.

Afin de garantir l'accès à ses services dans l'ensemble du pays, le Bureau du procureur du travail dispose d'un bureau national, de 24 bureaux régionaux et d'une centaine de bureaux municipaux répartis sur l'ensemble du territoire. Comme pour les tribunaux du travail brésiliens, tous les membres du personnel ont des connaissances spécialisées et sont sélectionnés par concours public.

Source: [Bureau du procureur du travail](#).

Conclusion

Plusieurs facteurs se distinguent dans le fonctionnement des institutions judiciaires et non judiciaires. Premièrement, les mécanismes judiciaires et les méthodes alternatives de résolution des conflits présentent des avantages et des inconvénients différents et uniques. D'une part, les tribunaux sont investis de l'autorité de l'État pour rendre des décisions de résolution définitives et faire appliquer leurs décisions par le biais de mécanismes judiciaires d'application de la loi. D'autre part, la procédure de litige est conflictuelle, ce qui nuit à la coopération et au règlement à l'amiable entre les parties elles-mêmes. De même, les procédures judiciaires peuvent être coûteuses, longues et complexes, ce qui limite en fin de compte l'accès à la justice pour les groupes de travailleurs vulnérables.

La recherche d'un règlement extrajudiciaire, fondé sur la négociation et la recherche d'un consensus, pourrait permettre aux parties de mieux contrôler le processus de règlement des conflits par rapport à la situation actuelle. En effet, ces mécanismes sont mieux adaptés à la résolution des conflits d'intérêt collectif, ainsi qu'à certains types de conflits fondés sur les droits, lorsque les parties cherchent à préserver la relation de travail. Les procédures alternatives de résolution des conflits sont moins bureaucratiques et formelles, plus rapides et plus abordables. En revanche, les mécanismes MARC dépendent de la volonté des parties de respecter l'accord de règlement, ce qui se traduit par un faible taux d'exécution. La marge de négociation et de compromis est limitée pour les conflits fondés sur les droits, et une procédure de

conciliation et de médiation obligatoire peut retarder inutilement l'accès à la justice en cas de violation des droits.

Cependant, l'analyse des institutions judiciaires et non judiciaires montre clairement qu'aucun des deux types d'institutions n'est meilleur en soi, mais qu'ils se complètent l'un l'autre plutôt que de faire double emploi. Ce degré de complémentarité est atteint à des degrés divers selon la manière dont ils sont mis en place dans les différentes juridictions. Idéalement, les mécanismes MARC servent à réduire la charge de travail des tribunaux. De même, les tribunaux doivent reconnaître et délimiter les cas dans lesquels la conciliation ou la médiation du conflit est possible, et renvoyer ces cas aux forums appropriés lorsqu'une procédure contradictoire n'est pas nécessaire. De cette manière, les parties au conflit pourront bénéficier des avantages de l'un ou des deux systèmes, en fonction de leurs besoins à un moment donné. Un autre point important pour assurer la complémentarité entre les institutions est d'équilibrer la fourniture de services pour les conflits individuels et collectifs. Comme on le sait, avec l'individualisation des relations de travail ces derniers temps, le nombre de conflits du travail individuels a augmenté dans le monde entier.¹⁶⁸ Il est donc important de renforcer la capacité des institutions à répondre à ce déséquilibre entre les conflits individuels et collectifs.

Comme pour les cadres juridiques et réglementaires et les définitions des conflits individuels, collectifs, de droits et d'intérêts, la définition de l'arbitrage, de la négociation, de la conciliation, de la médiation et de l'arbitrage peut varier. Ce qui est une médiation pour l'un peut être une conciliation pour l'autre. Là encore, il n'y a pas de bonne ou de mauvaise manière de définir ces mécanismes au niveau international. Ce qui importe, c'est que ces voies institutionnelles soient clairement définies dans une juridiction donnée et que les utilisateurs du système de prévention et de résolution des conflits du travail sachent clairement quelle voie institutionnelle est la meilleure pour eux dans les circonstances données. Dans certaines situations, il peut y avoir plusieurs voies de résolution, comme dans les conflits liés à la discrimination ou au harcèlement, pour lesquels un recours peut être demandé dans plusieurs instances, qui se chevauchent parfois. Il est important que ces chevauchements de compétences soient clarifiés en droit et en pratique, et que les parties soient informées de la voie institutionnelle la plus appropriée à suivre. Et, comme nous l'avons vu dans les exemples ci-dessus où une référence du gouvernement est nécessaire pour accéder à un mécanisme particulier de résolution des conflits du travail, il est préférable que ce pouvoir discrétionnaire soit limité. Dans la mesure du possible, les parties devraient avoir le libre choix d'accéder aux différentes institutions et aux mécanismes qu'elles proposent.

Quant aux mécanismes judiciaires, les tribunaux du travail spécialisés au Brésil par exemple (voir Encadré 3) sont souhaitables étant donné le niveau d'expertise et de professionnalisme qu'ils introduisent dans le système de prévention et de résolution des conflits. Toutefois, comme le montre notre analyse, les tribunaux civils ordinaires sont souvent amenés à intervenir et à jouer un rôle complémentaire. De même, pour les institutions proposant des mécanismes MARC, une spécialisation en matière de droit du travail est souhaitable. De même, pour les institutions proposant des mécanismes MARC, une spécialisation en matière de droit du travail est souhaitable. Ce qui importe, c'est qu'ils soient mis en œuvre de manière efficace, rapide, équitable, impartiale, transparente et accessible, et qu'ils répondent aux besoins des parties au conflit, par des professionnels indépendants et neutres.

168 [GB.344/INS/3/1](#).

Chapitre 4.

Aspects procéduraux de la prévention et du règlement des conflits

La discussion dans les sections précédentes montre qu'un accès efficace à la justice du travail nécessite de clarifier les cadres juridiques qui définissent et catégorisent les conflits du travail, ainsi que la compétence juridictionnelle des institutions sur les nombreux types de conflits qui peuvent survenir. La prochaine étape importante dans l'accès à la justice du travail concerne les exigences procédurales que les parties peuvent avoir à respecter. L'accès à la justice du travail comprend non seulement l'accès formel aux institutions de résolution des conflits du travail, mais aussi l'accès à l'équité procédurale au cours du processus de résolution des conflits.¹⁶⁹ Cette section donne un aperçu de ces aspects procéduraux dans les institutions judiciaires et non judiciaires.

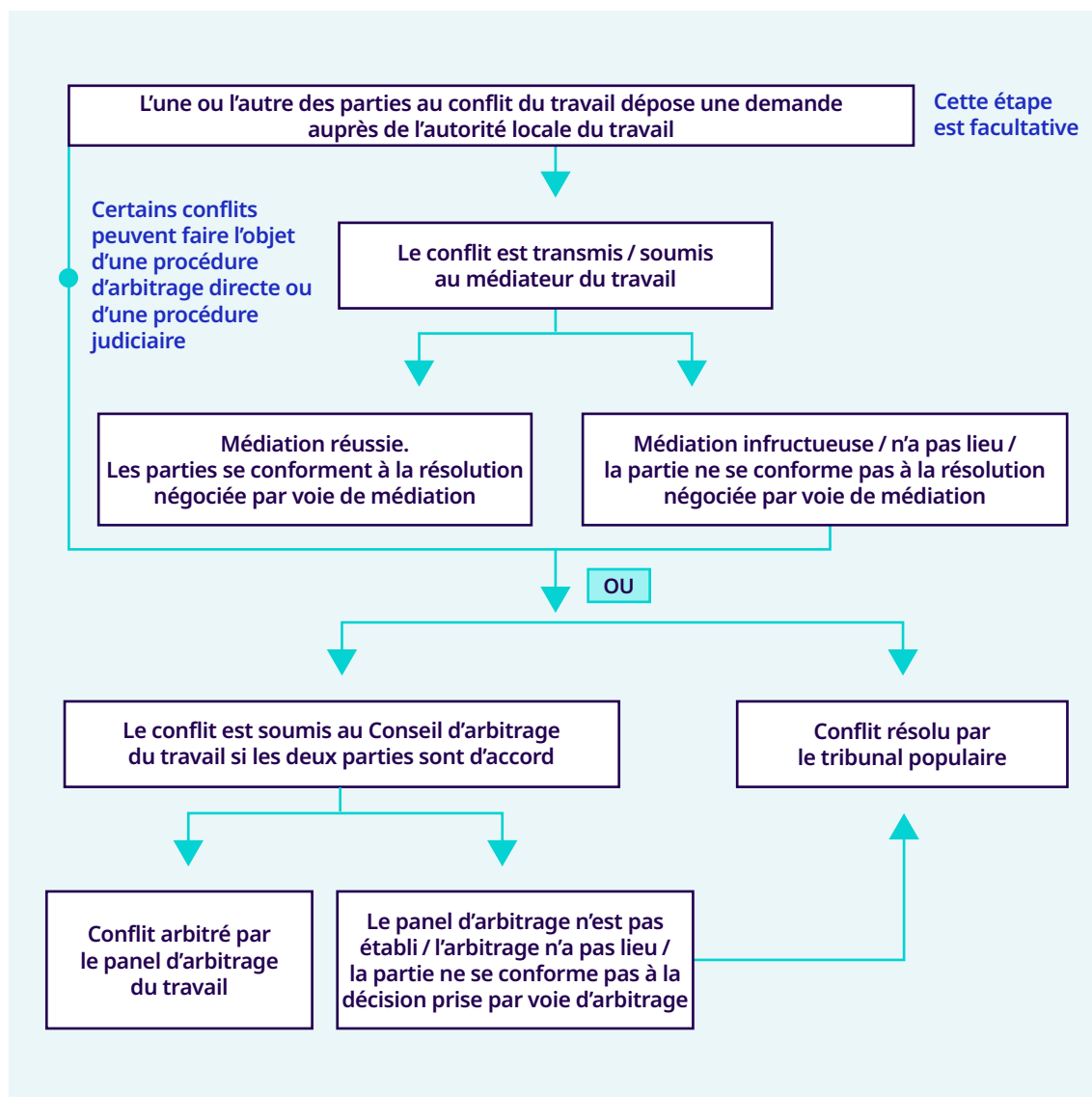
Les règles de procédure sont un facteur essentiel pour déterminer (a) *l'accessibilité* des institutions de résolution des conflits du travail (par des considérations telles que la fixation des frais de justice, la possibilité d'une aide juridique, l'autorisation de la participation d'organisations représentatives et la détermination des critères d'admissibilité); (b) *la rapidité* du processus (par des procédures simplifiées et rationalisées, des délais fixés et le traitement efficace des demandes); et (c) *l'équité* du processus de résolution des conflits (par des règles claires en matière de preuve et de charge de la preuve, la possibilité de faire appel et l'application des résultats finaux, qu'il s'agisse de jugements, de sentences ou d'accords de règlement).

Différentes institutions, judiciaires et non judiciaires, ont élaboré des règles de procédure variées pour résoudre les conflits du travail. Pour les institutions judiciaires où les conflits du travail sont traités par des tribunaux ordinaires, il peut s'agir des règles générales de la procédure civile. Cela dit, du point de vue de l'accès à la justice du travail, ce qui importe, c'est que ces règles et exigences procédurales *ne soient pas* si lourdes pour les parties qu'elles créent des obstacles à la justice du travail et que, dans l'ensemble, elles soient conçues pour faciliter l'accès à la justice.

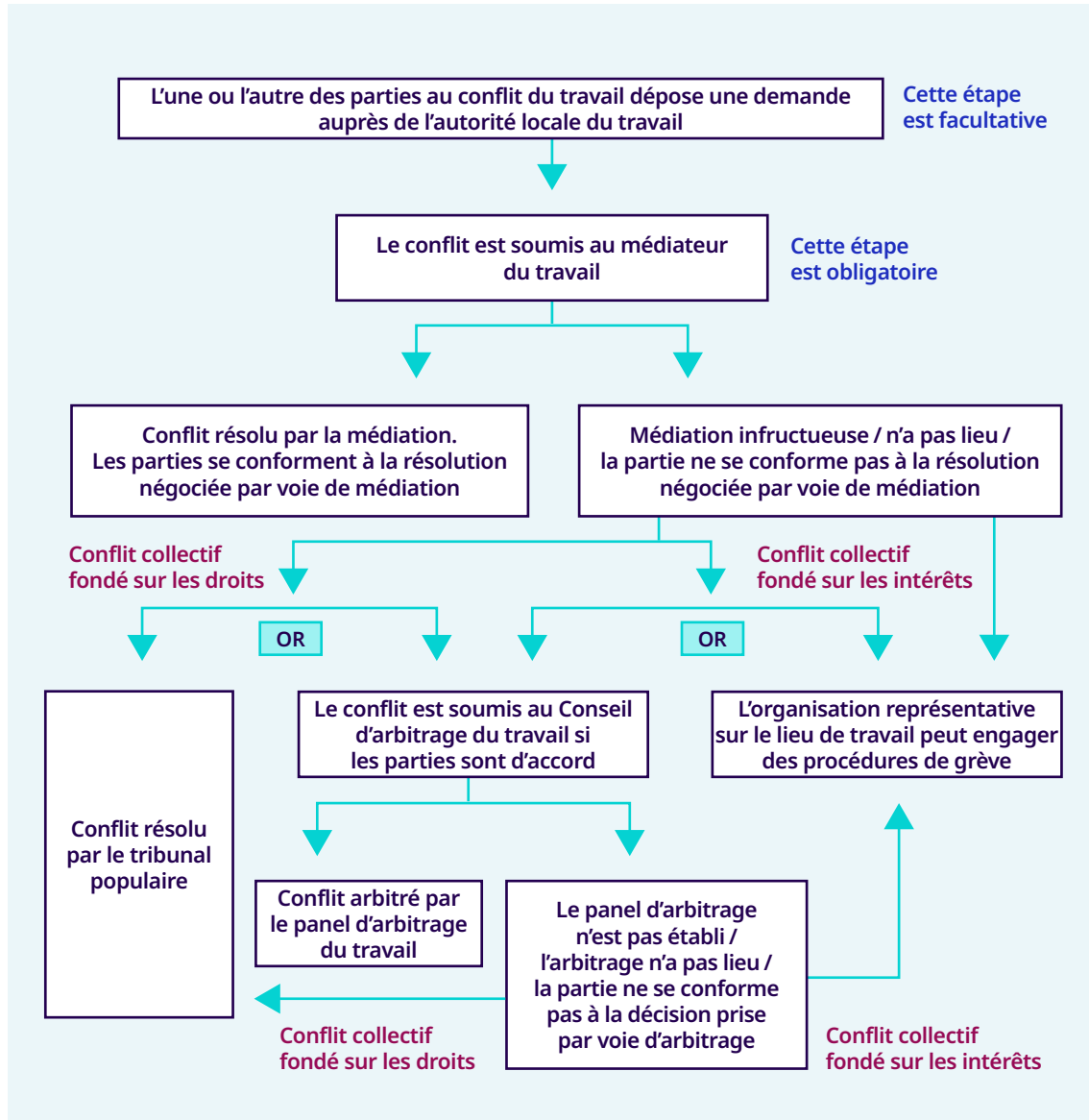
L'étude nationale du Vietnam fournit une représentation graphique des étapes de la procédure pouvant être requises dans les conflits du travail individuels (Figure 1) et collectifs (Figure 2).

169 OIT, [Accès à la justice du travail: institutions et procédures judiciaires dans des pays sud-américains sélectionnés](#).

► Figure 1. Processus de résolution des conflits individuels de travail dans le Code du travail du Vietnam, 2019



► Figure 2. Procédures de résolution des conflits collectifs de travail dans le Code du travail du Vietnam, 2019



Volontarisme dans la résolution des conflits du travail: procédures obligatoires et volontaires

Un facteur clé de l'effectivité de la prévention et de la résolution des conflits du travail est, comme indiqué, le caractère volontaire des méthodes non judiciaires. Le principe du volontarisme est énoncé dans la Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951, qui prévoit que «des organismes de conciliation volontaire adaptés aux conditions nationales devraient être établis en vue de contribuer à la prévention et au règlement des conflits du travail entre employeurs et travailleurs».¹⁷⁰ En outre, la Recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967, prévoit que «Tout travailleur, agissant individuellement ou conjointement avec d'autres travailleurs, qui considère avoir un motif de réclamation, devrait avoir le droit (a) de présenter cette réclamation sans qu'il en résulte un quelconque préjudice pour l'intéressé ou les intéressés; et (b) de faire examiner cette réclamation selon une procédure appropriée».¹⁷¹ Le volontarisme implique que les parties en conflit puissent choisir librement la méthode de règlement de leur conflit et qu'elles conservent un contrôle total sur le processus et son résultat.¹⁷²

Il convient de distinguer l'*arbitrage obligatoire*,¹⁷³ à savoir l'arbitrage auquel les parties sont soumises contre leur gré et sont finalement liées par la sentence arbitrale, de la conciliation obligatoire, à laquelle les parties sont obligées de se soumettre en vertu de la loi mais ne sont pas finalement tenues d'en accepter le résultat. Si les deux systèmes sont en contradiction avec le principe du volontarisme qui veut que les parties soient libres de décider des méthodes par lesquelles elles choisissent de régler leurs conflits, la mesure dans laquelle ils le font est différente. Dans le premier cas, le processus et le résultat sont obligatoirement imposés aux parties, alors que dans le deuxième cas, seul le processus est obligatoire.¹⁷⁴ En règle générale, la conciliation obligatoire est exigée par la loi lorsque les parties à la négociation ont épuisé leurs propres efforts pour parvenir à un accord et se trouvent dans une impasse. L'objectif d'une telle obligation légale est d'offrir une période de réflexion, au cours de laquelle les parties peuvent avoir une «dernière chance» de parvenir à un accord à l'amiable.

Au regard des normes internationales du travail, les mécanismes de conciliation et de médiation sont incontestablement de nature à faciliter la négociation et, dans le cas de la conciliation obligatoire, il est souhaitable de confier la décision d'ouvrir la procédure de conciliation dans les conflits collectifs à un organe indépendant des parties au conflit.¹⁷⁵ En outre, la conciliation et la médiation obligatoires peuvent être utilisées pour garantir que les parties à un conflit du travail se retrouvent à la table des négociations.

170 Par. 1

171 Art. 2.

172 OIT, *Accès à la justice du travail: un outil de diagnostic*, p. 55.

173 L'arbitrage obligatoire dans le cas où les parties ne sont pas parvenues à un accord est généralement contraire aux principes de la négociation collective. De l'avis du Comité, l'arbitrage obligatoire n'est acceptable que dans certaines circonstances spécifiques, à savoir: (a) dans les services essentiels au sens strict du terme, à savoir ceux dont l'interruption mettrait en danger la vie, la sécurité des personnes ou la santé de tout ou partie de la population; (b) en cas de conflits dans la fonction publique impliquant des fonctionnaires engagés dans l'administration de l'État; (c) lorsque, après des négociations prolongées et infructueuses, il devient évident que l'on ne sortira pas de l'impasse sans une initiative des autorités; ou (d) en cas de crise aiguë. Toutefois, un arbitrage volontaire accepté par les deux parties est toujours légitime; voir par. 247, 2012 *Étude d'ensemble*.

174 «Le Comité européen des droits sociaux (CEDS) critique les processus de conciliation obligatoires qui ont lieu avant l'épuisement des moyens appropriés de dialogue social inter-partes. Dans le cadre du CES, l'arbitrage volontaire a sa place, même si les approches fondées sur la négociation sont beaucoup plus fréquemment utilisées dans ce type de conflits. La raison de cette préférence pour la négociation directe ou la conciliation est évidente: contrairement à l'arbitrage, ces méthodes respectent l'autonomie des partenaires sociaux. Le CEDS s'oppose au caractère obligatoire de l'arbitrage, mais pas de la conciliation ou de la médiation» [italiques ajoutées]. Dans les deux cas, il y a un impact sur le recours à la grève. Alors que l'arbitrage obligatoire tend à exclure le recours à la grève, la conciliation obligatoire équivaut à une sorte de période de réflexion, suspendant la possibilité de recourir à la grève». Source: Aristeia Koukiadaki, «*Individual and collective dispute resolution systems – A comparative review*» (Systèmes de résolution des conflits individuels et collectifs - Examen comparatif) (OIT, 2020), pp. 21-23.

175 OIT Liberté d'association: Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté d'association du Conseil d'administration du BIT Genève, Bureau international du Travail, cinquième édition (révisée), 2006, par. 789.

La contrainte peut donc être préférée lorsque le système de relations de travail n'est pas bien développé et/ou lorsque les parties n'ont pas l'habitude de négocier l'une avec l'autre.¹⁷⁶

Pourtant, les procédures d'arbitrage obligatoire qui s'imposent aux parties en conflit sur renvoi du gouvernement, ou à la volonté unilatérale de l'une ou l'autre partie, sont encore pratiquées dans un certain nombre de pays.¹⁷⁷ Dans d'autres cas, l'arbitrage peut devenir de facto obligatoire en tant que condition préalable au recours au système judiciaire. C'est notamment le cas en Chine, où l'arbitrage est une procédure légale obligatoire avant toute procédure de litige. La Commission chinoise d'arbitrage des conflits du travail est autorisée par l'État à arbitrer et à traiter les conflits du travail conformément à la loi. Après l'arbitrage, si l'une des parties refuse d'accepter la sentence arbitrale et la soumet au tribunal, celui-ci est tenu de l'accepter (des motifs juridiques ne sont pas nécessaires dans la plupart des cas). La procédure d'arbitrage est obligatoire pour pouvoir accéder au système judiciaire, mais la sentence arbitrale n'est pas contraignante.¹⁷⁸

Souvent, des procédures de conciliation obligatoires sont instituées pour les conflits collectifs mais pas pour les conflits individuels,¹⁷⁹ ou vice versa.¹⁸⁰ Dans certains pays, la conciliation obligatoire s'applique à la fois aux conflits individuels et collectifs.¹⁸¹ Au Chili, par exemple, l'inspection du travail est habilitée à mener une médiation obligatoire dans le cas particulier d'une violation des droits fondamentaux sur le lieu de travail, et l'inspection du travail est tenue de rapporter les faits au tribunal compétent et de participer au procès du travail. Toutefois, avant de déposer la plainte, l'inspection du travail doit mener une procédure de médiation afin d'épuiser les possibilités de réparation des violations.¹⁸²

176 OIT, Lignes directrices sur la législation du travail, [Chapitre IV. Les dispositions fondamentales de la législation du travail: le règlement des conflits collectifs de travail](#).

177 L'Inde par exemple. Toutefois, le pouvoir discrétionnaire du gouvernement de soumettre les conflits à un arbitrage obligatoire devrait être supprimé par le Code des relations professionnelles de 2020. Également le Burkina Faso et le Niger (dans le cas de conflits collectifs après échec total ou partiel de la conciliation). Au Panama, l'arbitrage sera obligatoire pour l'employeur si, avant ou pendant une grève, les travailleurs demandent à la Direction du travail de soumettre le conflit à un tribunal arbitral. De plus, l'arbitrage sera obligatoire si la direction du travail l'ordonne lors d'une grève des fonctionnaires (art. 452 du Code du travail). Au Togo, pour les conflits collectifs de travail, lorsque les procédures de conciliation n'ont pas abouti, l'arbitrage n'est plus obligatoire selon les dispositions de la Loi n° 2021-012 du 18 juin 2021 sur le Code du travail. L'art. 313 prévoit que les parties au conflit peuvent choisir de porter le conflit devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage.

178 Pour ce qui est de l'effectivité de la sentence, la sentence relative aux conflits du travail concernant la rémunération du travail, les frais médicaux en cas d'accident du travail, l'indemnisation économique ou l'indemnisation ne dépassant pas 12 mois du salaire mensuel minimum local a un effet définitif. La sentence arbitrale est définitive pour l'employeur et seul l'employé peut intenter une action en justice. Pour une telle sentence, si l'employeur demande la révocation de l'arbitrage, des motifs spécifiques sont nécessaires. Pour les autres sentences sans effet final, chaque partie insatisfaite de la sentence arbitrale peut engager une action en justice. Loi sur la médiation et l'arbitrage des conflits du travail de la RPC, art. 47 et art. 48.

179 Par exemple, le Liban, la Malaisie, l'Arménie et, pour les conflits d'intérêt collectif, l'Albanie.

180 L'Allemagne, par exemple, où la conciliation est obligatoire pour les conflits individuels.

181 Comme en Inde, au Burkina Faso, au Niger, en Argentine et en Afrique du Sud.

182 Art. 468 du Code du travail. Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, art. 3 prévoit que « 1. Le système d'inspection du travail sera chargé: (a) d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions; (b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales; (c) de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes. 2. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs » [italiques ajoutées].

Dans certains cas, les parties sont tenues de démontrer qu'elles ont épuisé les possibilités de conciliation et/ou de médiation pour accéder aux organes décisionnels, ce qui fait de la conciliation une procédure obligatoire de facto (Encadré 9).¹⁸³ La Serbie, par exemple, a mis en place une médiation obligatoire sur le lieu de travail¹⁸⁴ en vertu de laquelle les allégations de harcèlement moral¹⁸⁵ à l'encontre de collègues de travail ou de cadres moyens doivent d'abord être soumises à la médiation sur le lieu de travail. La demande peut être faite par le travailleur, le syndicat, les représentants des travailleurs ou les membres du comité de sécurité et de santé au travail, avec le consentement du travailleur qui ne peut faire l'objet d'aucune mesure disciplinaire ou de licenciement. Dans de tels cas, le salarié doit épuiser les possibilités de résolution à l'amiable par le biais d'une médiation sur le lieu de travail avant de demander un recours en justice, sauf si les accusations sont portées contre l'employeur ou contre une personne physique responsable de l'entreprise.¹⁸⁶ Si la médiation échoue ou si le plaignant n'est pas satisfait du résultat, il est possible d'engager une procédure judiciaire.¹⁸⁷ Au Brésil, les conflits d'intérêt collectif ne peuvent être déposés que si le(s) syndicat(s) contestataire(s) et l'employeur sont d'accord. S'il n'y a pas d'accord, le tribunal du travail considère que l'affaire n'est pas recevable. Au Mozambique, le Code du travail prévoit que l'accès à la justice est subordonné à une médiation préalable, bien que le Conseil constitutionnel du pays ait déclaré cette disposition inconstitutionnelle dans le cadre de plusieurs actions en justice.

► Encadré 9. Les interactions entre la résolution judiciaire et non judiciaire des conflits au Mexique

Au **Mexique**, après la réforme constitutionnelle de 2017 et la réforme de la Loi fédérale sur le travail de 2019, le système de justice du travail a changé. Avant les réformes, les conflits du travail étaient traités par des conseils de conciliation et d'arbitrage du travail à composition tripartite, opérant au niveau fédéral et au niveau des États en fonction de leur compétence, et faisant partie du pouvoir exécutif. Les conseils tripartites exerçaient des fonctions de conciliation et d'arbitrage, et les sentences arbitrales rendues pouvaient faire l'objet d'un examen par un tribunal de seconde instance dépendant du pouvoir judiciaire. Ce changement de système s'explique par de nombreuses raisons, dont certaines ont été examinées par les organes de contrôle de l'OIT, notamment le manque d'impartialité des conseils de conciliation et d'arbitrage fédéraux et locaux et la durée excessive de leurs procédures.^a

Le nouveau système de justice du travail a créé des tribunaux du travail spécialisés, fédéraux ou locaux, dont la compétence est déterminée par la loi, et qui font partie du pouvoir judiciaire. Avant d'entamer une procédure judiciaire, la conciliation obligatoire doit être épuisée. En incluant la conciliation obligatoire, les législateurs ont cherché à faciliter l'accès à la justice plus rapidement et à trouver des solutions aux conflits fondées sur le dialogue.^b

Le Centre fédéral de conciliation et d'enregistrement du travail (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, CFCRL) est chargé de mener la conciliation obligatoire sous la juridiction fédérale dans certains secteurs tels que le pétrole, le textile, l'énergie, l'exploitation minière, l'automobile et la chimie, entre autres, tandis que les centres d'État couvrent tous les autres secteurs.^c Le CFCRL dispose d'une section spécialisée dans la conciliation des conflits collectifs et les tribunaux du travail peuvent saisir cette section pour la conciliation des

183 Au Liban, par exemple, en cas de conflit collectif, si les parties ne parviennent pas à un accord par le biais du bureau de conciliation, le conflit peut être soumis au Conseil d'arbitrage du travail, un organe quasi-judiciaire, pour décision de justice. Toutefois, avant que les parties puissent procéder, elles doivent fournir au Conseil la preuve qu'elles ont épuisé toutes les possibilités de conciliation auprès du ministère du Travail. C'est également le cas au Maroc pour les conflits individuels.

184 Réglementée par la Loi de 2010 sur la prévention du harcèlement sur le lieu de travail.

185 Une forme de violence au travail.

186 Conformément à l'art. 13.

187 En Argentine également, la médiation est une procédure obligatoire étant donné qu'avant d'entamer toute procédure judiciaire, une procédure de médiation doit être mise en place (art. 1, Loi n° 26.589).

► *Encadré 9 (suite)*

affaires collectives même lorsqu'une procédure juridictionnelle est en cours. L'obligation d'épuiser les voies de conciliation pour accéder aux tribunaux comporte les exceptions suivantes: discrimination en matière d'emploi et de profession, violence sexuelle et harcèlement au travail; désignation des bénéficiaires des travailleurs; prestations de sécurité sociale; principes et droits fondamentaux au travail et libertés publiques, y compris la liberté d'association, la négociation collective, le travail forcé et le travail des enfants; conflits entre syndicats concernant les droits de négociation; et contestation des statuts des syndicats. Des exceptions s'appliquent, à condition qu'il y ait des preuves préliminaires offertes par le plaignant permettant au tribunal de présumer raisonnablement que ces droits sont violés (art. 685 ter FLA). Les parties peuvent toujours concilier l'affaire avant de la porter devant les tribunaux.

Conciliation et suspension de la limitation légale. La présentation d'une demande de conciliation suspend la limitation légale du dépôt d'une plainte devant le tribunal. La suspension cessera dès que le certificat de «non-conciliation» aura été délivré. La suspension s'applique indépendamment du fait que le tribunal ou le centre de conciliation ne soit pas compétent en la matière. De plus, la limitation légale est suspendue même si une demande est soumise au tribunal sans que la conciliation obligatoire n'ait été épuisée (et qu'aucune exception ne s'applique). Le tribunal soumet ensuite l'affaire au centre de conciliation du travail compétent.

a Voir, par exemple, l'affaire n° 2694, par. 34, en 2018. OIT. 387e rapport du Comité de la liberté syndicale. GB.334/INS/10.

b Molina Martínez, Sergio. 2022. «Los derechos sociales en el contexto del nuevo sistema de justicia laboral» (Les droits sociaux dans le contexte du nouveau système de justice du travail), *au Mexique dans Anuario de Derecho constitucional Latinoamericano*, n° 28.

c Parmi d'autres fonctions, l'enregistrement des syndicats et des conventions collectives.

Traitement des demandes de résolution des conflits: accessibilité et rapidité

Les règles de procédure et les réglementations sont des facteurs clés pour garantir que les mécanismes de résolution des conflits sont facilement accessibles aux parties et qu'ils permettent un accès rapide à la justice du travail, comme indiqué ci-dessus. Des facteurs tels que la recevabilité des demandes, la manière dont elles sont traitées, à quel coût (frais), avec quel retard (délais) et l'existence d'exigences procédurales pour épuiser le traitement des griefs au niveau de l'entreprise avant qu'une partie ne s'adresse aux institutions de résolution des conflits influencent considérablement la facilité avec laquelle les parties peuvent accéder à la justice du travail, et le temps qu'il faut pour y parvenir. Il est important que les règles de procédure et les pratiques en matière de prévention et de résolution des conflits soient rationalisées.

Recevabilité des plaintes

Pour ce qui est de la recevabilité des plaintes, cinq critères sont généralement appliqués dans les pays: (a) tentatives préalables de résolution à l'amiable des conflits; (b) soumission des plaintes par écrit; (c) respect du délai de soumission des plaintes; (d) respect d'un format spécifique pour les plaintes; et (e) représentation par un syndicat reconnu.

La conciliation, la médiation ou d'autres tentatives de résolution à l'amiable des conflits sont souvent obligatoires avant que le conflit ne soit porté devant un tribunal. Dans de tels cas, les critères de recevabilité (Figure 3) peuvent prendre la forme d'un rapport ou d'une autre confirmation écrite de l'organe exécutant la procédure obligatoire que ces voies de recours ont été épuisées.¹⁸⁸ Une autre condition est que la plainte ait été déposée dans les délais prescrits.¹⁸⁹ Dans certains cas, des délais différents sont prescrits pour différents types d'affaires. Par exemple, en Arménie, la limitation légale générale pour les conflits individuels devant les tribunaux est de trois ans, bien qu'il n'y ait pas de limitation légale pour les plaintes pour salaires impayés, mais il y a une limitation légale de deux mois pour les plaintes pour licenciement illégal et les plaintes contre les sanctions disciplinaires et la modification unilatérale des conditions essentielles de l'emploi. Au Mexique, la limitation légale générale pour déposer une plainte est d'un an, mais elle est de deux mois pour les plaintes pour licenciement illégal et d'un mois pour les plaintes pour licenciement justifié (du côté de l'employeur ou du travailleur). Les plaintes pour licenciement dû à des risques professionnels, les plaintes des bénéficiaires pour décès dû à un risque professionnel et les plaintes pour exécution d'un jugement d'un tribunal ont une limitation légale de deux ans quant à leur dépôt.

Les règles de procédure peuvent exiger que la demande soit présentée sous une forme spécifique (le plus souvent écrite)¹⁹⁰ ou qu'une notification appropriée soit adressée à l'autre partie.¹⁹¹ Dans le cas des conflits collectifs, il est souvent nécessaire que la demande soit présentée par un syndicat légalement reconnu ou par un représentant autorisé des travailleurs,¹⁹² et que le syndicat ait un enregistrement actif.¹⁹³

Des restrictions peuvent être imposées pour éviter que les parties ne portent l'affaire devant deux instances distinctes en même temps.¹⁹⁴ Les procédures adoptées par les tribunaux qui instruisent les affaires de travail peuvent suivre des règles spécifiques édictées pour les conflits du travail, ou des règles de procédure générales, applicables à toutes les affaires relevant de la compétence des tribunaux ordinaires.¹⁹⁵ Certains pays disposent de procédures spéciales destinées à garantir l'application d'une expertise en matière de législation complexe sur l'emploi et le travail, notamment en première instance.¹⁹⁶ D'autres pays adoptent des codes généraux de procédures civiles avec des adaptations aux affaires de travail. En Serbie, par exemple, la Loi sur la procédure civile comporte une section dans laquelle des

188 En Irlande, le tribunal du travail n'enquêtera pas sur un « conflit commercial » à moins qu'il ne reçoive un rapport de la WRC déclarant sa conviction qu'aucun effort supplémentaire de sa part ne fera progresser la résolution du conflit. C'est également le cas au Liban, en Inde, au Burkina Faso, en Chine, en Argentine et au Mexique.

189 Comme en Arménie, au Liban, en Irlande, au Mozambique, au Chili et au Mexique.

190 Au Brésil, pour les conflits collectifs, la demande devant le tribunal du travail doit être faite par écrit (art. 856 du Code du travail), mais pour les conflits individuels, la plainte auprès des tribunaux du travail peut être écrite ou verbale (art. 840). Voir également le Liban, le Bangladesh, la Suède et le Kenya, où la recevabilité est subordonnée à la présentation d'un formulaire en bonne et due forme. En Irlande, une plainte doit être présentée à la WRC par « notification écrite ». Au Monténégro, l'art. 53 de la Loi sur la résolution pacifique des conflits du travail stipule que la procédure de résolution pacifique d'un conflit du travail est initiée par la soumission d'une proposition de résolution pacifique d'un conflit du travail à l'Agence pour la résolution pacifique des conflits du travail, par écrit, directement, par courrier ou par courriel.

191 Comme au Liban par exemple.

192 Y compris au Liban, au Vietnam et au Canada. Par exemple, au Canada, les syndicats ont le droit de porter des conflits individuels (griefs). Il n'existe pas de pratique commune générale. Chaque syndicat disposera de sa propre procédure pour déterminer quels griefs seront soumis à l'arbitrage. Certains syndicats se saisissent de tous les griefs déposés par un employé. La plupart d'entre eux disposent d'un mécanisme de filtrage pour décider si le grief doit être soumis à l'arbitrage. Par exemple, certains syndicats exigent que tout grief potentiel soit soumis à une réunion syndicale afin que les membres décident s'il y a lieu de procéder à un arbitrage aux frais du syndicat; certains syndicats sollicitent un avis juridique sur les chances de succès du grief avant de recourir à l'arbitrage. Dans certaines circonstances, les travailleurs syndiqués disposent d'un recours si un syndicat ne poursuit pas ou refuse de poursuivre un grief en leur nom. Ils peuvent affirmer que le devoir de représentation équitable du syndicat a été violé et déposer une plainte auprès de la commission des relations du travail compétente.

193 Les conflits collectifs sont soumis à la médiation du ministère du Travail et de l'Emploi au Brésil.

194 Au Vietnam, par exemple, lorsqu'une affaire est renvoyée à l'arbitrage, les parties ne peuvent pas demander simultanément la résolution de la question par le tribunal.

195 Voir OIT, *Accès à la justice du travail: institutions et procédures judiciaires dans des pays sud-américains sélectionnés*, 2021.

196 La Colombie, par exemple.

procédures spécifiques sont réglementées, y compris celles concernant la «procédure dans les conflits de travail» (à savoir, la procédure dans les conflits de travail individuels) et la «procédure dans les conflits concernant les conventions collectives».

► **Figure 3. Critères de recevabilité des plaintes**

- ☐ Tentative antérieure de résolution à l'amiable du conflit
- ☐ Respect du délai de présentation des plaintes
- ☐ Soumission des plaintes par écrit
- ☐ Respect d'un format spécifique pour les plaintes
- ☐ Représentation par un syndicat reconnu

Systèmes de gestion des dossiers

Pour traiter les demandes une fois que les exigences procédurales ont été remplies, un certain nombre de pays ont mis en place des systèmes de gestion numérique des dossiers (Digital Case Management, DCM) dans les institutions judiciaires, quasi-judiciaires et non-judiciaires.¹⁹⁷ Les fonctions de ces systèmes DCM varient. En Arménie, par exemple, le système DCM dans la sphère judiciaire se limite à l'attribution automatique des affaires et à servir de plateforme d'information pour fournir des informations publiques sur l'affaire (telles que les dates d'audience et les décisions du tribunal). Dans certains pays, les systèmes d'archivage sur papier et les dossiers physiques peuvent entraîner des retards, des inefficacités et des erreurs dans la gestion des affaires, les dossiers étant parfois perdus.¹⁹⁸ En fonction de la taille du pays et de la nature de son organisation, les plaintes peuvent également être traitées de manière centralisée avant d'être confiées à des agents ou à des institutions spécifiques pour la résolution des conflits.¹⁹⁹ Quelques études nationales font état de l'utilisation de systèmes de dépôt électronique pour soumettre des plaintes ou des réclamations par voie électronique.²⁰⁰ Il est également possible de mettre en place des systèmes numériques permettant aux parties de demander plus facilement des processus de médiation.²⁰¹ Dans certains pays, des procédures opérationnelles standard sont mises en place pour gérer le traitement des demandes.²⁰²

197 Y compris l'Irlande, le Brésil, la Macédoine du Nord, l'Argentine, le Chili, la Colombie, le Panama, le Canada et le Maroc.

198 Comme au Liban.

199 En Irlande, les plaintes sont d'abord traitées dans les bureaux de la WRC à Carlow avant d'être transmises à un arbitre et de faire l'objet d'une date d'audience.

200 Parmi ces pays figurent la République de Corée, l'Irlande et la Malaisie.

201 Au Brésil, la médiation des conflits collectifs menée par le ministère du Travail et de l'Emploi peut être demandée en ligne par le biais d'un système numérique appelé «Mediador» (médiateur), et les réunions peuvent se tenir par le biais de plateformes de visioconférence électronique (lettre circulaire SRT SEI n° 1.376/2020/ME). Le bureau du procureur du travail au Brésil reçoit et traite également les demandes de médiation par voie électronique. La demande de médiation en ligne doit contenir des informations sur le conflit, le plaignant, le répondant et des documents.

202 Y compris le Vietnam, le Mozambique, l'Argentine, le Chili et la Colombie.

Délais

Un certain nombre de juridictions précisent les délais dans lesquels les demandes doivent être présentées par les plaignants, comme indiqué précédemment, mais aussi les délais dans lesquels les plaintes doivent être instruites et traitées, afin de garantir une résolution des conflits relativement rapide (Tableau 1). Ce délai peut prendre la forme d'une période pendant laquelle les parties doivent être convoquées au tribunal²⁰³ ou à la conciliation.²⁰⁴ Dans la plupart des juridictions, le nombre de jours pour rendre une décision, qu'il s'agisse d'un jugement ou d'une sentence arbitrale, ou pour préparer un rapport sur la procédure de conciliation/médiation, est spécifié,²⁰⁵ tandis que dans d'autres, le délai dans lequel une affaire doit être jugée peut être spécifié.²⁰⁶ Les délais prescrits peuvent également prévoir la période au cours de laquelle un panel d'arbitrage est mis en place ou un juge affecté à une affaire,²⁰⁷ ou la période au cours de laquelle une procédure de conciliation ou de médiation doit être achevée.²⁰⁸ Dans certains cas, la priorité peut être accordée à certains types de conflits du travail. En Allemagne, par exemple, les tribunaux du travail sont tenus d'accorder la priorité aux audiences relatives aux plaintes contre les licenciements, l'audience de conciliation devant avoir lieu dans les deux semaines suivant le dépôt de la plainte. Pourtant, en dépit de ces dispositions, plusieurs études nationales font état de retards par rapport aux délais prévus par la loi.²⁰⁹

► **Tableau 1. Nombre moyen de jours dont disposent les institutions (judiciaires et non judiciaires) pour rendre une décision**

0-15 jours	15-30 jours	30-90 jours
Burkina Faso, Niger, Sénégal, Mozambique, Roumanie, Chili, Panama	Vietnam, Brésil, Macédoine du Nord, Monténégro	Liban, Malaisie, Inde, Serbie

Coûts et frais

Une tendance dans la plupart des pays étudiés est que les institutions non judiciaires fournissant des services de conciliation, de médiation et d'arbitrage sont mises gratuitement à la disposition des parties (Tableau 2).²¹⁰ Au Niger, non seulement ces services sont mis gratuitement à la disposition des parties, mais les frais de déplacement, les pertes de salaire et les salaires sont également financés par l'État. Les dispositions peuvent parfois obliger les employeurs à payer un certain montant, mais pas les travailleurs,

203 Par exemple, le Burkina Faso, le Niger, le Sénégal, le Togo, le Kenya et l'Argentine.

204 Par exemple, le Niger, le Sénégal et le Togo.

205 Comme au Niger, au Burkina Faso, en Inde, en Malaisie, au Liban, au Togo, au Vietnam, en Serbie, au Mozambique, au Brésil, au Monténégro et au Bangladesh.

206 Comme en Arménie, en Chine et en Albanie (dans ce dernier cas, des délais sont prévus pour les procédures de médiation et de conciliation).

207 Au Vietnam par exemple.

208 Par exemple, en Macédoine du Nord, en Serbie, au Monténégro et en Argentine.

209 Y compris ceux de l'Arménie, du Brésil, de la Malaisie et de l'Inde.

210 Y compris l'Albanie, l'Irlande, la République de Corée, le Burkina Faso, le Niger, le Sénégal, le Togo, le Vietnam, la Serbie, la Macédoine du Nord, la Colombie, le Panama et l'Afrique du Sud. Au Brésil, cela s'applique uniquement à la médiation et non à l'arbitrage.

bien que cette dernière situation ne soit pas courante.²¹¹ Dans certains cas, des organismes quasi-judiciaires fournissant des services de décision de justice sont également disponibles gratuitement.²¹² Pour ce qui est des institutions judiciaires, le plus souvent, les frais de justice habituels et/ou le droit de timbre s'appliquent aux conflits du travail.²¹³ Dans certains cas, des frais de justice réduits peuvent être appliqués aux conflits du travail,²¹⁴ et les procédures judiciaires dans les conflits du travail peuvent même être gratuites.²¹⁵

► **Tableau 2. Accès gratuit aux institutions de résolution des conflits du travail**

Institutions judiciaires	Institutions quasi-judiciaires	Institutions non judiciaires
Afrique du Sud, Bangladesh, Bulgarie, Burkina Faso, Colombie, Niger, Sénégal, Suède, Togo	Irlande, Malaisie, République de Corée, Afrique du Sud	Afrique du Sud, Albanie (conflits collectifs du travail uniquement), Brésil (médiation uniquement), Burkina Faso, Colombie, Niger, Macédoine du Nord, Panama, République de Corée, Sénégal, Serbie, Togo, Vietnam

Certaines juridictions précisent que les frais peuvent être supprimés s'ils sont susceptibles de causer un préjudice injustifié à la partie²¹⁶ ou prévoient simplement des dispositions pour éviter que les travailleurs ne subissent un préjudice financier. En Arménie, par exemple, qui impose un droit de timbre pour le dépôt de la plainte, les employés sont exemptés de ce droit pour les plaintes liées aux salaires et bénéficient d'un droit très faible à payer pour les plaintes non monétaires. De même, au Vietnam, il est prévu que les travailleurs puissent bénéficier d'une remise totale des frais de justice s'ils intentent une action en justice pour demander le paiement de salaires, d'allocations pour perte d'emploi, d'indemnités de licenciement, de cotisations d'assurance sociale, d'indemnités pour frais de santé et de sécurité au travail, le règlement de plaintes en dommages-intérêts, ou des indemnités pour licenciement illégal ou résiliation de contrat de travail.

Outre les frais, les coûts que les tribunaux peuvent imposer à la partie perdante peuvent également constituer un obstacle ou dissuader les parties d'accéder à la justice.²¹⁷ En Allemagne, contrairement aux règles générales, chaque partie supporte ses propres frais d'avocat dans la procédure de première instance. La loi vise à éviter que les employés ne déposent pas de plainte parce qu'ils craignent de devoir supporter tous les coûts s'ils perdent le procès (ce qui est la règle générale dans d'autres juridictions). Outre les frais et coûts, une pénalité ou une amende peut parfois être imposée aux parties si elles ne présentent pas à la procédure de résolution des conflits.²¹⁸

211 En Argentine, par exemple, la procédure de conciliation non judiciaire est gratuite pour le travailleur (art. 3, Loi n° 24.635). Cependant, l'employeur doit payer 2 510 pesos argentins si les parties ne parviennent pas à un accord et 27 610 pesos argentins si elles parviennent à un accord. Au Chili, pour les procédures devant les tribunaux d'arbitrage, les frais sont payés par les fonds fiscaux, sauf pour les grandes entreprises, pour lesquelles l'employeur doit payer les frais (art. 392 du Code du travail).

212 Comme en Irlande (aucun frais n'est associé à la présentation de plaintes auprès de la WRC ni à la présentation d'appels auprès du tribunal du travail), en République de Corée (aucun frais n'est perçu pour déposer une demande de réparation auprès de la Commission du travail), en Malaisie (aucun frais n'est perçu pour accéder au tribunal du travail) et en Afrique du Sud (les services de la CCMA et des conseils de négociation sont gratuits).

213 Par exemple, l'Albanie, l'Irlande, la République de Corée, la Serbie, le Mozambique, le Kenya et le Canada.

214 L'Allemagne, par exemple.

215 Notamment le Burkina Faso, le Niger, le Sénégal, le Togo, la Colombie, la Bulgarie, le Bangladesh, la Suède et l'Afrique du Sud.

216 Comme en Serbie, au Mozambique et au Brésil.

217 Comme en Irlande.

218 En Irlande, si le plaignant ne se présente pas devant l'arbitre de la WRC ou du tribunal du travail, il doit payer 300 €, remboursables si l'absence est due à une « bonne raison ».

Enfin, dans quelques juridictions, l'accès aux mécanismes de résolution des conflits est subordonné à l'épuisement des procédures de traitement des griefs au niveau de l'entreprise.²¹⁹

Équité procédurale dans la résolution des conflits

Un aspect tout aussi important des règles de procédure est le rôle qu'elles jouent pour garantir l'équité dans la prévention et la résolution des conflits. Les procédures doivent garantir que les résultats de la procédure de résolution des conflits sont équitables et que ces résultats sont obtenus, et *perçus* comme tels, de manière équitable.²²⁰ Il s'agit d'une notion large qui englobe des aspects de la prévention et de la résolution des conflits au-delà de ceux couverts par le présent rapport, mais quelques considérations juridiques sont pertinentes pour garantir l'équité dans les aspects procéduraux de la résolution des conflits. Cela inclut la disponibilité d'une assistance et d'une représentation juridiques, les règles relatives à la charge de la preuve, le droit de faire appel à une tierce partie équitable et impartiale, et la garantie d'une exécution correcte et rapide des jugements ou des sentences, ou la mise en œuvre des accords de règlement (selon le cas).

Représentation dans les procédures

La plupart des affaires portées devant les institutions judiciaires requièrent la présence d'avocats ou de juristes qualifiés,²²¹ à quelques exceptions près (Figure 4). En Albanie, par exemple, la liste des représentants légaux devant les tribunaux est très libérale: elle comprend les avocats, les conjoints, les descendants et ascendants linéaires, les frères et sœurs, les diplômés en droit et d'autres personnes que le tribunal autorise à agir en tant que représentants dans une affaire.²²²

Un autre exemple est celui de l'Allemagne, où les parties peuvent agir sans représentation devant les tribunaux du travail, mais peuvent également être représentées par des avocats ou, pour les salariés, par des responsables syndicaux ou des représentants d'une association professionnelle indépendante de salariés lorsque le salarié est membre de cette association. Les employeurs peuvent être représentés, au lieu d'un avocat, par un employé de leur entreprise (par exemple un juriste du service des ressources humaines), un représentant d'une association d'employeurs, un membre de la famille de l'employeur ou une personne qui a réussi les deux examens d'État en droit et qui a donc la capacité de devenir juge. Mais devant les tribunaux du travail des États et le Tribunal fédéral du travail, la représentation est plus restreinte: les parties ne peuvent être représentées que par un avocat ou un représentant du syndicat ou de l'association d'employeurs auquel la partie appartient.²²³

Dans les procédures devant des institutions non judiciaires, la représentation peut le plus souvent être assurée par les parties elles-mêmes, des avocats, des représentants syndicaux, des consultants en

219 Par exemple, l'Irlande (dans certains cas), l'Inde (mais cette disposition est en train d'être supprimée par le nouveau Code des relations professionnelles de 2020 qui doit être mis en œuvre), le Brésil (dans quelques circonstances exceptionnelles) et le Kenya.

220 OIT, [Accès à la justice du travail : un outil de diagnostic](#), p. 28.

221 Y compris l'Irlande, la Serbie, le Chili, la Colombie et le Panama.

222 Cependant, les personnes suivantes ne peuvent pas être des représentants des parties en Albanie: (a) les personnes n'ayant pas atteint l'âge de 18 ans; (b) les personnes auxquelles la loi a retiré la capacité d'agir; (c) les avocats/les juristes privés agréés pendant la période de suspension de l'exercice de la profession d'avocat; et (d) les juges et les procureurs.

223 Le Burkina Faso, le Niger, le Sénégal, le Togo, l'Argentine, la Croatie et la Bulgarie sont d'autres juridictions plus souples en matière de représentation devant les tribunaux. Au Brésil, les employés et les employeurs peuvent intenter une action devant le tribunal du travail sans l'assistance d'un avocat (Code du travail, art. 791). Toutefois, l'action en justice pour approuver un accord à l'amiable nécessite la représentation des parties par un avocat (Code du travail, art. 855-B). Au Canada, lors d'un arbitrage, toute personne peut représenter une partie.

ressources humaines ou d'autres personnes reconnues.²²⁴ Au Mexique, les centres de conciliation peuvent offrir une assistance pour la rédaction de la demande de conciliation. Les travailleurs qui déposent la demande peuvent être accompagnés d'un médiateur, d'un avocat ou d'un représentant syndical, mais ils ne peuvent pas être représentés lors de la procédure de conciliation. Dans le cas spécifique du harcèlement sexuel, de la discrimination ou d'autres actes de violence où il existe un risque imminent de revictimisation, le conciliateur adopte des mesures appropriées pour éviter que le perpéteur présumé ne rencontre la victime. Un représentant de la victime agira en son nom.²²⁵ En Malaisie, dans les conflits relatifs au licenciement,²²⁶ la représentation de l'employeur ou de l'employé par un avocat est expressément exclue. La raison en est la crainte que la présence d'un avocat n'introduise un élément contradictoire dans la procédure de conciliation, qui vise à résoudre les problèmes en commun.²²⁷

Il n'existe pas d'approche universelle en la matière, bien que l'exclusion des avocats des procédures de conciliation soit peu fréquente.²²⁸ Dans certains cas, un représentant qui assiste à une procédure non judiciaire peut être tenu d'être autorisé par écrit par la partie.²²⁹ La représentation légale devant les institutions quasi-judiciaires peut être plus souple, permettant la représentation par les parties elles-mêmes, un avocat, un représentant d'un syndicat ou d'une association d'employeurs, ou toute autre personne autorisée.²³⁰ Certaines études nationales fournissent des détails sur la disponibilité de l'assistance juridique pour les parties à un conflit du travail.²³¹

► Figure 4. Représentation légale

- ☐ Avocats/juristes
- ☐ Représentants des syndicats/représentants des organisations d'employeurs
- ☐ Personnel RH
- ☐ Bureau du médiateur
- ☐ Les parties elles-mêmes

224 Comme en Malaisie, au Burkina Faso, au Niger, au Sénégal, au Togo, en Serbie, au Brésil, au Monténégro, en Argentine, au Chili, en Colombie, au Panama et en Bulgarie.

225 Voir art. 684-E de la Loi fédérale sur le travail.

226 Section 20 de la loi sur les relations professionnelles, telle qu'amendée par la Loi de 2020 sur les relations professionnelles (amendement).

227 Michael Gay et Craig Bosch, [Report on review of Malaysia's dispute resolution system](#), Geneva: International Labour Office (Rapport sur l'examen du système de résolution des conflits de la Malaisie, Genève: Bureau international du travail), 2020, pp. 34-35. En Inde, la section 36(3) de l'IDA prévoit une disposition similaire pour la conciliation.

228 Gay et Bosch, note de bas de page 106: « Dans les procédures de conciliation devant la CCMA d'Afrique du Sud, une partie peut comparaître en personne ou n'être représentée que par un directeur ou un employé de cette partie ou par tout membre, titulaire d'un mandat ou responsable du syndicat enregistré ou de l'organisation d'employeurs enregistrée de cette partie ».

229 Y compris la Bulgarie, le Sénégal, le Niger et le Burkina Faso.

230 Par exemple, l'Irlande, le Liban, la Malaisie, l'Inde et l'Afrique du Sud.

231 Par exemple, le Liban, la République de Corée, l'Arménie et le Vietnam.

La charge de la preuve

Les règles relatives à la charge de la preuve tendent à être extrêmement similaires dans la plupart des juridictions observées. La règle générale veut que la charge de la preuve incombe au requérant ou au plaignant, sauf qu'en cas de licenciement abusif ou de mesure disciplinaire, la charge de la preuve de l'équité du licenciement est inversée et incombe à l'employeur (Tableau 3).²³² Parmi les autres exceptions dans lesquelles la charge de la preuve incombe à l'employeur figurent les cas de pénalisation pour avoir procédé à une «divulgation protégée», lorsqu'il existe une présomption que la pénalisation alléguée résulte d'une telle divulgation;²³³ les cas de discrimination, où un plaignant doit simplement démontrer un cas *prima facie* avant que la charge ne soit transférée à l'employeur pour établir qu'il n'y a pas eu de discrimination;²³⁴ les cas de modification unilatérale des conditions essentielles d'emploi;²³⁵ les cas de «pratiques déloyales de travail»;²³⁶ les cas de harcèlement au travail;²³⁷ le licenciement pendant la grossesse ou à la suite d'un congé de maternité;²³⁸ les cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles;²³⁹ les demandes d'arriérés de salaires;²⁴⁰ les cas de protection des dénonciateurs;²⁴¹ les cas de violation des droits fondamentaux des travailleurs;²⁴² les conflits liés à la liberté d'association;²⁴³ ou généralement les cas où les preuves sont gérées et conservées par les employeurs.²⁴⁴

232 Comme en Albanie, en Irlande, en Allemagne, en République de Corée, au Burkina Faso, au Niger, au Sénégal, en Arménie, au Vietnam, au Mozambique, au Monténégro, au Kenya, au Chili, en Croatie, au Canada, en Chine, au Maroc, en Afrique du Sud et en Australie. Au Liban, cependant, un employé qui prétend avoir été licencié de manière abusive doit fournir des preuves que son licenciement était injustifié ou discriminatoire. Une fois que la partie ayant porté plainte a présenté ses preuves, la charge de la preuve peut être transférée à l'autre partie qui doit fournir des preuves pour contredire ou réfuter les affirmations de la première partie.

233 Comme en Irlande.

234 Y compris en Albanie, en Suède, en Irlande, au Liban, en Serbie, en Croatie, en Bulgarie et en Afrique du Sud. En République de Corée (en vertu de l'art. 30 de la Loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi et l'aide à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale), en cas de conflits liés à la Loi, la charge de la preuve incombe à l'employeur qui doit fournir une résolution.

235 Comme en Arménie et au Mozambique.

236 Comme au Canada.

237 En Serbie, par exemple.

238 En Albanie, par exemple, lorsque l'employeur met fin au contrat de travail de la salariée pendant la grossesse ou lorsqu'elle reprend le travail après un congé de maternité, l'art. 105/a du Code du travail, l'employeur a l'obligation de démontrer que le motif du licenciement n'est ni la grossesse ni l'accouchement. Si l'employeur ne parvient pas à démontrer que la résiliation du contrat est due à d'autres raisons, la résiliation est invalide.

239 En Chine, par exemple, il est extrêmement difficile pour l'employé de fournir la preuve qu'il s'agit d'un accident du travail, et l'employeur a la responsabilité légale de fournir des conditions de travail qui répondent aux exigences de sécurité. Voir le Règlement sur l'assurance contre les accidents du travail, art. 19, et les Mesures de constatation des accidents du travail, art. 14.

240 Là encore, en Chine, les employeurs sont tenus de conserver les preuves des salaires versés, et il est généralement impossible pour les travailleurs d'obtenir des preuves de salaires impayés. Lorsque le salarié présente des preuves qu'il a rempli ses obligations en matière de travail et réclame des arriérés de salaire, si l'employeur ne peut pas fournir de preuves que les salaires ont été payés, le fait que les salaires n'ont pas été payés doit être confirmé et la demande du salarié doit être soutenue, voir le Règlement provisoire sur le paiement des salaires, art. 6, par. 3.

241 Comme en Serbie, entre autres.

242 Au Chili, par exemple, la charge de la preuve n'est pas renversée mais simplement abaissée pour que le travailleur soit en mesure de prouver la violation.

243 Comme en Afrique du Sud, où la charge de la preuve n'incombe qu'au demandeur, conformément à la section 10 de la Loi sur les relations de travail.

244 Y compris au Vietnam, au Brésil, au Canada et en Chine.

► Tableau 3. Renversement de la charge de la preuve

Renversement complet de la charge de la preuve dans les conflits du travail	Renversement de la charge de la preuve dans les affaires de licenciement	Renversement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination	Renversement de la charge de la preuve lorsque «les preuves sont à la disposition de la direction»
Bolivie, Roumanie	Afrique du Sud, Albanie, Arménie, Australie, Burkina Faso, Canada, Chili, Chine, Corée, Croatie, Allemagne, Irlande, Kenya, Monténégro, Maroc, Mozambique, Niger, Sénégal, Vietnam	Afrique du Sud, Albanie, Bulgarie, Corée, Croatie, Irlande, Liban, Serbie, Suède	Canada, Chine Brésil, Vietnam

Certaines juridictions d'Afrique de l'Ouest prévoient spécifiquement que la preuve soit soumise ou demandée aux agents publics, tels que les inspecteurs et contrôleurs du travail, car le code du travail leur donne l'autorité, au cours de leurs inspections et contrôles, de produire des rapports et autres documents ayant valeur de preuve jusqu'à preuve du contraire.²⁴⁵ Dans certains cas, si un employeur ne tient pas les registres exigés par la loi, c'est à lui qu'il incombe de prouver qu'il respecte cette loi.²⁴⁶ Mais dans les cas où des plaintes pénales peuvent être déposées pour des conflits du travail, une norme de preuve élevée est introduite.²⁴⁷

Droit de recours

Les dispositions relatives au recours varient en fonction de l'institution qui a rendu le jugement ou la sentence faisant l'objet du recours. Les décisions et les sentences rendues par de véritables institutions quasi-judiciaires (telles que définies dans le présent rapport) font l'objet d'un contrôle judiciaire limité. Les motifs de révision ou d'appel dans ces cas tendent à se limiter à un appel sur un point de droit.²⁴⁸ Dans certains cas, les termes utilisés pour décrire les cas de révision ou d'appel sont les suivants: «critère de raisonnable»;²⁴⁹ «circonstances exceptionnelles»;²⁵⁰ «questions d'importance publique générale»;²⁵¹ et «abus de pouvoir».²⁵² Quelques pays prévoient l'annulation des sentences arbitrales au motif que l'arbitre a rendu la sentence au-delà du délai fixé ou sur des questions qui n'ont pas été soumises à l'arbitrage.²⁵³ Dans certains pays, même si les motifs de révision ou d'appel des institutions quasi-judiciaires sont limités

245 Comme au Niger, au Sénégal et au Togo.

246 En Irlande et au Monténégro, par exemple. (Dans ce dernier cas, lors d'un conflit sur les heures de travail, si l'employeur ne tient pas les registres conformément à la loi, la charge de la preuve incombe à l'employeur).

247 En Malaisie, par exemple, voir Gay et Bosch.

248 C'est le cas, entre autres, en Irlande, en Allemagne (en Allemagne, dans un cas d'arbitrage pour régler des conflits de travail entre des comités d'entreprise et des employeurs), au Liban, au Niger, au Brésil, au Monténégro, en Australie et en Afrique du Sud. Dans des circonstances très limitées, le tribunal du travail d'Afrique du Sud est habilité à instruire un recours contre une sentence arbitrale de la CCMA. Il existe deux cas dans lesquels une sentence arbitrale peut faire l'objet d'un appel en Afrique du Sud: lorsque la sentence concerne l'interprétation ou l'application d'une convention collective (section 24 de la Loi sur les relations de travail) et lorsque la sentence concerne un conflit de discrimination injuste au sens de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, 55 de 1998 (section 10).

249 Au Canada, les demandes de révision des décisions des commissions du travail et des arbitres sont évaluées sur la base du critère de la raisonnable. Si la sentence se situe dans l'éventail des décisions raisonnables, elle sera confirmée, à moins qu'il n'y ait une erreur de droit et qu'une norme de correction s'applique.

250 Comme en Irlande.

251 Comme en Irlande.

252 Comme au Niger.

253 Y compris l'Argentine et le Monténégro.

par la loi, on constate dans la pratique que des appels sont interjetés devant des instances judiciaires supérieures sur la base d'autres motifs juridiques.²⁵⁴

Dans les procédures judiciaires de résolution des conflits du travail, les dispositions relatives à l'appel tendent à être plus libérales.²⁵⁵ Toutefois, dans certaines juridictions, la question de savoir si un appel peut être interjeté devant une juridiction supérieure peut dépendre de la somme d'argent impliquée dans la plainte. Par exemple, au Burkina Faso, lorsque la demande n'excède pas 200 000 francs CFA,²⁵⁶ les décisions du tribunal du travail sont définitives et sans appel, sauf en cas de conflit sur la compétence du tribunal. Au-delà de ce montant, les décisions du tribunal du travail peuvent faire l'objet d'un appel devant la cour d'appel territorialement compétente.

Application

Enfin, l'exécution des jugements des tribunaux du travail et des décisions rendues par les institutions quasi-judiciaires tend à être exécutée conformément au droit habituel de la procédure civile.²⁵⁷ Dans certains pays, des sanctions pénales peuvent être imposées si une partie ne se conforme pas à une ordonnance.²⁵⁸ L'exécution est le plus souvent assurée par les tribunaux civils (Figure 5), mais au Brésil, l'exécution des instruments, tels que les sentences arbitrales, les accords extrajudiciaires approuvés par le tribunal du travail, les accords de conciliation signés devant les commissions de conciliation préalables et les «accords d'ajustement de la conduite» signés devant le bureau du procureur du travail, doit être traitée devant le tribunal du travail.²⁵⁹ Dans certaines juridictions d'Afrique de l'Ouest,²⁶⁰ l'exécution provisoire peut être ordonnée à condition qu'une garantie soit fournie pour l'exécution des ordres de paiement d'une somme d'argent dépassant un certain seuil.

254 Par exemple, en Inde, conformément à l'art. 136, la Constitution de l'Inde donne à la Cour suprême le pouvoir d'accorder une autorisation spéciale à une partie lésée pour faire appel d'une décision rendue par l'une des cours ou l'un des tribunaux inférieurs de l'Inde. Cela signifie qu'un individu doit obtenir une autorisation spéciale pour être entendu en appel contre le verdict d'une Haute Cour ou d'un tribunal. Dans la pratique, les décisions des tribunaux du travail et des tribunaux industriels sont donc contestées de cette manière et en vertu de la compétence «d'assignation» des Hautes Cours (Constitution, art. 226).

255 Comme en Albanie, en Allemagne, en République de Corée, en Arménie, au Vietnam, en Serbie, au Mozambique, au Brésil et au Kenya.

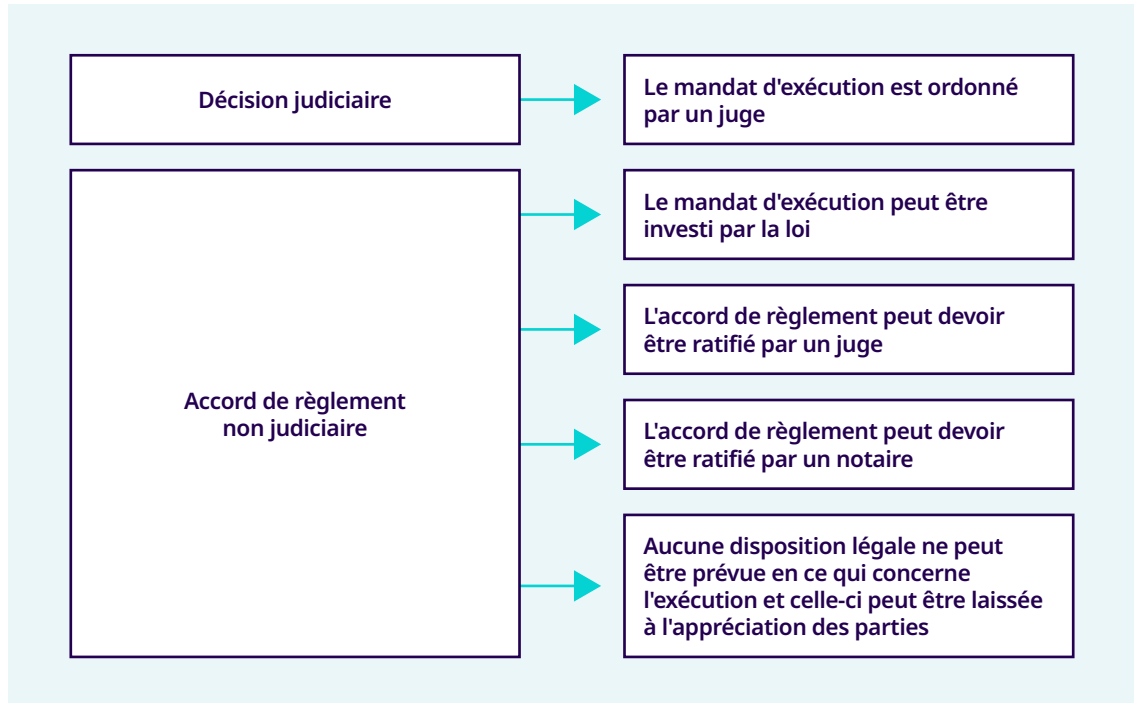
256 Il en va de même au Niger, mais pour les plaintes qui ne dépassent pas 100 000 francs CFA, et au Sénégal et au Togo, lorsque la plainte n'excède pas dix fois le salaire minimum garanti.

257 Y compris au Kenya, au Vietnam, en Arménie, en République de Corée, en Irlande, en Allemagne et au Canada.

258 En République de Corée, par exemple, si un employeur ne se conforme pas à l'ordonnance de la commission du travail, même après la finalisation de l'ordonnance de réparation, il peut faire l'objet de sanctions pénales en vertu des lois applicables. En revanche, dans le cas d'une ordonnance de réparation pour licenciement abusif ou discipline abusive, la Commission peut imposer une pénalité d'exécution d'un montant maximal de 30 millions de won coréens quatre fois au cours d'une période de deux ans, avant même que l'ordonnance de réparation ne soit finalisée, si l'employeur ne s'y conforme pas. Au Liban, le Code pénal punit d'une peine d'emprisonnement de deux mois à un an tout employeur ou employé qui refuse l'application d'une décision du Conseil d'arbitrage du travail ou qui en retarde l'exécution. De plus, le décret sur les autorités des conseils d'arbitrage du travail soumet la partie défaillante à une amende coercitive.

259 Les tribunaux du travail sont également habilités à faire appliquer leurs décisions au Mozambique.

260 Y compris le Burkina Faso, le Sénégal et le Togo.

► **Figure 5. L'exécution des décisions dans les institutions judiciaires et non judiciaires**

Dans certaines des juridictions étudiées, l'exécution des accords de règlement extrajudiciaire est plus incertaine. Si certains codes du travail prévoient que les résultats des procédures de conciliation, de médiation ou d'arbitrage sont équivalents à un jugement exécutoire à toutes fins utiles,²⁶¹ dans d'autres, les accords de conciliation ou de médiation ou les sentences arbitrales ne sont pas juridiquement assortis d'un titre exécutoire, et leur mise en œuvre reste largement tributaire de la volonté des parties signataires.²⁶²

Conclusion

Les règles et réglementations procédurales sont manifestement étroitement liées aux questions d'accès, de rapidité et d'équité dans le processus de résolution des conflits du travail. Dans les pays examinés, certaines bonnes pratiques sont observées, notamment l'accès à la justice du travail sans frais pour les parties, la fourniture d'une aide juridique, les possibilités de représentation par les syndicats et les organisations d'employeurs, le renversement de la charge de la preuve dans les cas où les travailleurs n'ont pas accès aux éléments de preuve, ainsi que de bonnes pratiques de gestion des dossiers. La clarté et la publication des exigences juridiques et procédurales de la loi sont essentielles pour garantir un accès efficace à la justice du travail.

261 Y compris le Panama, la Colombie, le Chili, l'Argentine, le Mozambique et la Serbie.

262 Comme l'Albanie.

Un facteur clé dans la conception des procédures de résolution des conflits du travail est la mesure dans laquelle elles encouragent le volontarisme et la recherche de consensus de la part des employeurs et des travailleurs afin de favoriser l'harmonie dans l'emploi et les relations professionnelles. Le principe du volontarisme est prédominant dans les mécanismes non judiciaires de résolution des conflits du travail, les procédures obligatoires de conciliation ou de médiation étant considérées comme une «dernière chance» de règlement à l'amiable avant que les parties ne recourent à des mécanismes contradictoires tels que la procédure judiciaire. Il existe des réglementations dans différentes juridictions concernant l'épuisement des procédures internes au niveau de l'entreprise. Néanmoins, la plupart des juridictions exigent une certaine forme de preuve que des tentatives de résolution à l'amiable ont été faites avant qu'une procédure judiciaire puisse être engagée. L'«arbitrage d'intérêt» obligatoire des conflits dans le secteur public est récurrent dans les juridictions de common law, mais n'est généralement pas autorisé dans les systèmes juridiques de droit civil, où seul l'arbitrage volontaire peut servir de filtre avant le procès.

La majorité des juridictions étudiées proposent des services publics de conciliation, de médiation ou d'arbitrage gratuits, bien qu'il existe une certaine incertitude quant à l'exécution des accords non judiciaires dans certaines juridictions. Ces questions renvoient au point précédent sur la complémentarité entre les institutions judiciaires et non judiciaires, et donc les procédures. Malgré les nombreux avantages des méthodes MARC, dans un certain nombre de juridictions, les parties continuent de s'adresser aux tribunaux, où la confiance dans les institutions judiciaires et dans l'équité de leurs procédures est élevée, et où les décisions sont définitives. Une meilleure coordination entre les institutions judiciaires et non judiciaires et leurs procédures reste essentielle pour garantir l'accès à des forums appropriés pour l'accès à la justice du travail.

Chapitre 5.

Conclusion

La présente étude comparative a démontré la diversité des modèles juridiques et réglementaires régissant la résolution individuelle et collective des conflits du travail dans les pays du monde entier. À certains égards, ces modèles sont très différents: certains pays prévoient un système de décision qui s'appuie fortement sur le système judiciaire, tandis que d'autres ne prévoient que des institutions quasi-judiciaires. De nombreux pays ne prévoient pas du tout d'arbitrage pour les conflits du travail, tandis que d'autres prévoient un arbitrage obligatoire et/ou consultatif. Certains concentrent leurs efforts sur les mécanismes non judiciaires, tandis que d'autres sont axés sur les actions en justice. Seuls quelques pays prévoient une forte implication des partenaires sociaux dans les institutions quasi judiciaires et non judiciaires, tandis que la plupart des systèmes examinés n'autorisent généralement qu'une participation limitée, voire nulle, dans les institutions judiciaires.

Malgré ces différences, il semble que certaines approches fondamentales de la résolution des conflits du travail dans les pays étudiés présentent plus de similitudes que de différences.

Tout d'abord, la plupart des juridictions établissent une distinction entre les conflits du travail individuels et collectifs sur la base de critères similaires: la nature du conflit (fondé sur les droits ou sur les intérêts), les parties au conflit (un seul travailleur ou un groupe de travailleurs ou d'employeurs) ou la source des droits faisant l'objet du conflit (la relation d'emploi individuelle ou les conventions collectives). La grande majorité des pays étudiés définissent le champ d'application de leur législation du travail, et donc l'accès aux institutions de résolution des conflits du travail, sur la base de la relation de travail. Par ailleurs, le champ d'application matériel des conflits, à savoir l'objet des conflits individuels et collectifs, se recoupe largement, les questions relatives aux licenciements, au paiement des salaires, à la représentativité et à la reconnaissance des syndicats étant souvent citées dans de nombreuses études nationales. La plupart des pays prévoient l'accès aux institutions judiciaires pour les conflits de droits et aux mécanismes basés sur les MARC pour les conflits d'intérêt collectif.

Les procédures de résolution des conflits du travail présentent de fortes similitudes d'un pays à l'autre. Un certain nombre de pays prévoient des systèmes de gestion des dossiers, de plus en plus numériques, et la technologie est également très utilisée pour faciliter la présence des parties aux audiences. De nombreux pays proposent des services de résolution des conflits du travail gratuits ou prévoient une aide juridique pour les parties qui n'en auraient pas les moyens. De même, de nombreux pays prévoient la représentation des parties non seulement par des avocats, mais aussi par des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. Les normes et règles juridiques relatives à la charge de la preuve et à l'exécution des jugements et sentences présentent également des similitudes. Ces modèles montrent que, même si les systèmes peuvent être mis en place de différentes manières dans les différents pays, il existe toujours un terrain d'entente sur la manière dont les systèmes de prévention et de résolution des conflits du travail devraient être régis pour garantir un fonctionnement effectif.

La clarté est essentielle dans les cadres juridiques, institutionnels et procéduraux régissant les systèmes de prévention et de résolution des conflits du travail, et cette clarté doit être évidente pour les praticiens du droit et les utilisateurs, dans

la manière dont les conflits individuels et collectifs sont définis, dans les voies institutionnelles disponibles pour résoudre les conflits individuels et collectifs, dans la compétence et la juridiction des différentes institutions, et dans les exigences procédurales à respecter. De plus, ces cadres de gouvernance doivent être inclusifs afin de ne pas exclure par inadvertance certains types de conflits ou de parties du système de prévention et de résolution des conflits du travail. Des définitions restreintes ou des systèmes qui laissent aux autorités gouvernementales le soin de décider des conflits à soumettre à l'arbitrage peuvent facilement devenir une source d'exclusion. Il est essentiel que les parties au conflit puissent choisir en connaissance de cause et contrôler la manière et le moment de résoudre leurs conflits.

Conformément aux normes internationales du travail, il est important que les systèmes de prévention et de résolution des conflits du travail encouragent et facilitent le processus de négociation collective et, plus généralement, le dialogue social. Les mécanismes non judiciaires basés sur les MARC peuvent renforcer le principe du volontarisme dans les processus de résolution des conflits du travail et sont importants pour filtrer les affaires qui peuvent être résolues entre les parties elles-mêmes, avant qu'elles ne soient portées devant les institutions judiciaires. Cette complémentarité entre les institutions judiciaires et non judiciaires est cruciale pour maintenir l'équilibre délicat entre l'encouragement du volontarisme et la garantie de l'accès aux mécanismes décisionnels lorsqu'ils sont nécessaires. Comme le souligne ce rapport, un certain niveau de spécialisation des organes judiciaires et quasi-judiciaires est essentiel pour garantir aux parties des résultats justes et conformes à la législation du travail, et qui servent également à harmoniser la jurisprudence du travail elle-même; il s'agit là d'un pas en avant vers *l'égalité d'accès à la justice du travail pour tous*.

The background of the page features a large, light blue triangle on the left side, pointing towards the bottom right. To its right is a solid dark blue vertical rectangle. The text is positioned in the bottom left corner, overlapping the white background.

ilo.org

Bureau international du Travail
Département de la gouvernance et
du tripartisme (GOVERNANCE)
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse