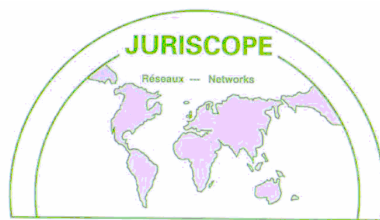


Règlement des conflits individuels du travail en droit britannique

Avril 2004



JURISCOPE

Juriscopie 2004

Réglementation britannique citée *(jointe en annexe)*

- Loi sur les tribunaux du travail (Employment Tribunals Act 1996)
- Règlement sur les tribunaux du travail (Employment Tribunals Regulations 2001)

SOMMAIRE

Introduction	1
Le système de règlement des conflits de travail.....	1
1. Procédures extra-judiciaires préalables à la saisine de la justice	3
1.1 Conciliation	3
1.2 Arbitrage.....	4
2. Les juridictions compétentes	6
2.1 Tribunaux du Travail (employment tribunals).....	6
2.2 Employment Appeal Tribunal.....	7
3. Procédures	8
3.1 Procédure(s) devant le tribunal du travail (employment tribunal)	8
3.1.1 Procédure préliminaire	9
3.1.2 Mesures d'instruction.....	9
3.1.3 Audience.....	10
3.1.4 Décision du tribunal	11
3.2 Procédure devant le tribunal d'appel.....	12
4. Réformes	13

Introduction

Les conflits du travail se réfèrent aux litiges entre employeurs et salariés, ou entre salariés eux-mêmes ; ils peuvent être collectifs ou individuels. Au Royaume-Uni, les conflits collectifs se règlent par négociation et concertation, alors que les litiges du travail qui opposent des individus sont tranchés à travers des procédures judiciaires ou extra-judiciaires.

Les procédures extra-judiciaires sont la conciliation et l'arbitrage et elles sont coordonnées par une autorité indépendante connue sous le nom de Service de Conseil, de Conciliation et d'Arbitrage (Advisory, Conciliation and Arbitration Service ou ACAS).

Le système judiciaire anglais comprend, pour sa partie générale en matière civile, la Chambre des Lords qui se trouve au sommet de la hiérarchie (Cette instance juge des points de droit présentant une difficulté particulière); la Cour d'appel (*Court of Appeal*) se situant en dessous de la Chambre des Lords, la Haute Cour (*High Court*¹), et les tribunaux de comté (*county courts*).

Le système judiciaire comprend également certaines juridictions spécialisées (appelées *Tribunals*), créées pour résoudre les litiges nés de l'application d'une loi ou d'une série de lois spécialisées. Généralement, chaque tribunal spécial a sa propre composition, ses propres règles de procédure et sa propre compétence. Les membres du tribunal sont rarement des magistrats professionnels mais plus souvent des personnes désignées en raison de leurs connaissances et de leur expérience ou leur appartenance à une certaine institution.

Le 11 mars 2003, le Lord Chancellor a annoncé la création d'un système unifié des tribunaux (*United Tribunals Service*) qui sera mis en place durant les prochaines années. Ce système unifié regroupera les services des plus grandes juridictions spécialisées notamment celles relatives au travail (*Employment Tribunals*), à la fiscalité (*Tax Tribunal*), à l'immigration (*Immigration Appellate Authority*) et à l'immobilier (*Lands Tribunal*).

Le système de règlement des conflits de travail

Au Royaume Uni, la première instance judiciaire de règlement des conflits du droit du travail est le tribunal du travail (*employment tribunal*²), appelé tribunal industriel (*industrial tribunal*) jusqu'en 1998.

Les tribunaux du travail sont sous la responsabilité d'un Président désigné par le responsable du système judiciaire, Lord Chancellor, pour les tribunaux du travail

¹ Divisée en trois chambres : *Queen's Bench Division*, la *Chancery Division* et la *Family Division*.

² www.employmenttribunals.gov.uk

en Angleterre et au Pays de Galles³ d'une part, et pour les tribunaux en Ecosse⁴ d'autre part. Ils sont régis par la loi sur les tribunaux du travail (Employment Tribunals Act, 1996 c 17 – Annexe 1). Cette loi est complétée par des règlements relatifs à la constitution et à la procédure des tribunaux du travail (Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2001– Annexe 2).

Les premières instances de règlement judiciaire des conflits de travail ont leur propre instance d'appel à savoir le tribunal d'appel en matière du travail (*Employment Appeal Tribunal*⁵). La constitution du tribunal d'appel est régie par la Partie II de la loi sur les tribunaux du travail 1996 (Employment Tribunals Act 1996). Cette loi est complétée par des règlements particuliers (Employment Appeal Tribunal Rules 1993).

Outre les tribunaux du travail et les tribunaux d'appel en matière du travail, le système de règlement des conflits comprend :

1. Le service administratif des tribunaux du travail (Employment Tribunals Service⁶), une agence faisant partie de l'exécutif (*executive agency*) et rattachée au Ministère du Commerce et de l'Industrie (*Department of Trade and Industry*) ; et
2. Un service de conseil, de conciliation et d'arbitrage, connu sous son acronyme anglais ACAS⁷, un organisme indépendant créé par la loi⁸ (*statutory body*) et dont la contribution au système de règlement des conflits individuels de travail a trait à la conciliation et l'arbitrage (voir la Partie 1 ci-dessous).

Selon les dernières statistiques disponibles à ce jour⁹, durant l'exercice 2002-2003 ayant pris fin le 31 mars 2003, les tribunaux du travail ont reçu 98 617 demandes- soit une baisse sensible par rapport à 2001-2002 (112, 227). Durant l'année 2002-2003, une audience n'a été nécessaire que dans 30 200 cas (voir la section 1.1 ci-dessous pour le règlement des litiges à travers la conciliation). Durant cette même période, le tribunal d'appel en matière du travail a reçu 1 938 demandes d'appel dont 1 170 ont été enregistrées, et 822 ont nécessité une audience du tribunal d'appel.

La présente étude fait état de la situation juridique telle que nous l'avons pu établir en janvier 2004. Cependant, nous ferons mention (Partie 4 de l'étude) de certaines modifications très importantes qui ont été apportées par la loi 2002 sur

³ President of the Employment Tribunals (England & Wales)

⁴ President of the Employment Tribunals (Scotland)

⁵ www.employmentappeals.gov.uk

⁶ www.ets.gov.uk

⁷ Advisory, Conciliation and Arbitration Service

⁸ La poursuite des activités de l'ACAS est prévue par la *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*.

⁹ Rapport de l'Employment Tribunal System pour l'année 2002-2003

l'emploi (*Employment Act 2002*) bien que ces dispositions n'entrent en vigueur – dûment complétées par les règlements adéquats- que le 1^{er} octobre 2004.

1. Procédures extra-judiciaires préalables à la saisine de la justice

Nous présentons ci-dessous les procédures relatives à la conciliation et à l'arbitrage. Ces deux procédures sont coordonnées par l'ACAS qui est dirigé par un conseil (*Council*) dont les dix (10) membres sont désignés par le Ministre du Commerce et de l'Industrie¹⁰.

1.1 Conciliation

Le conciliateur peut être saisi soit par les parties agissant volontairement, soit par le tribunal. En effet, la loi prévoit que dans certains cas - par exemple ceux relatifs à la discrimination, au salaire minimum, etc - une copie de toute demande faite auprès du tribunal du travail doit être adressée par le tribunal à un conciliateur (*conciliation officer*).

Conformément à la loi sur les tribunaux du travail, le conciliateur a l'obligation d'encourager un règlement du différend sans le recours au tribunal du travail, soit à la requête des parties concernées, soit, en l'absence d'une telle requête, si le conciliateur considère qu'il peut réaliser une telle mission avec une chance raisonnable de succès¹¹.

Dans certains cas où l'emploi du salarié a déjà pris fin, le conciliateur doit promouvoir la réintégration du salarié par le successeur de l'employeur ou un employeur associé, ou promouvoir la conclusion d'un accord sur le montant d'une éventuelle compensation.

Il n'existe pas de procédure stricte pour une conciliation mais la fonction du conciliateur n'étant non pas de donner son avis sur le litige mais, de rapprocher les parties en vue de la conclusion d'un accord.

Le conciliateur doit réaliser sa mission en toute objectivité et impartialité. Généralement, le conciliateur rencontrera les parties séparément dans un premier temps. S'il estime qu'un accord est possible, il organisera ensuite une réunion entre les parties. Durant la procédure, le conciliateur n'est pas autorisé à poser des questions aux témoins ni à ordonner à l'une des parties qu'elle produise des documents.

¹⁰ Le ministère concerné comprend également un Ministre chargé des Relations sociales, de l'Industrie et des Régions.

¹¹ C'est généralement le conciliateur qui contacte les parties après avoir reçu du tribunal du travail les documents concernés.

Les échanges entre une partie et le conciliateur ne sont pas admis en tant que preuve devant le tribunal du travail, sauf avec le consentement de la personne ayant transmis la pièce concernée au conciliateur.

Si les parties arrivent à un accord à la suite de la procédure de conciliation, celui-ci sera consigné en écrit. A la suite de la conclusion d'un tel accord, le tribunal du travail n'a plus la capacité de juger dans la mesure que le conflit a été résolu.

Selon le rapport de l'ACAS pour la période du 01 avril 2002 au 31 mars 2003¹², durant cette période, 77% des demandes (*complaints*) notifiées au tribunal du travail ont été résolues au stade de la conciliation. Ainsi, durant cette année 96 000 cas ont été transmis à l'ACAS pour son assistance dans le règlement du litige, et une audience du tribunal du travail n'a été nécessaire que dans 23% des cas.

1.2 Arbitrage

L'ACAS organise et contrôle un système d'arbitrage – *ACAS Arbitration Scheme* - dont les règles sont posées par les *ACAS Arbitration Scheme (England and Wales) Order 2001*. L'objectif de ce système est d'accorder aux parties la possibilité (sur une base purement volontaire) de résoudre leur litige par l'arbitrage. Le législateur a ainsi prévu un système de règlement de conflits individuels (plus flexible que le modèle traditionnel du tribunal du travail) où le litige est tranché par l'application des principes généraux de justice et de bonne conduite¹³ au lieu de l'application stricte des règles et précédents juridiques.

Le recours à la procédure d'arbitrage n'est possible que pour les litiges relatifs au licenciement injustifié (*unfair dismissal*). Pour soumettre le litige à l'arbitrage, les parties doivent conclure une convention d'arbitrage (*arbitration agreement*) ayant pour objet un litige déjà né. L'accord doit être constaté par écrit et accompagné d'un formulaire de renonciation (*waiver form*) pré-établi (*Appendix A*) par lequel les parties renoncent à tous les droits auxquels elles auraient été pu prétendre si la demande concernée avait été admise au tribunal (Ainsi, les parties renoncent par exemple à invoquer le défaut de compétence du tribunal du travail, donc de l'arbitre, pour juger un tel conflit).

Un salarié peut se retirer d'une procédure d'arbitrage à tout moment, ce qui constituera alors un abandon de sa demande (*dismissal of claim*). Cependant, l'employeur ne peut pas se retirer unilatéralement. Les parties peuvent conclure un

¹² Soumis au Secrétaire d'Etat pour le Commerce et l'Industrie le 08 septembre 2003

¹³ Y compris l'application des Codes de Conduite, par exemple le *ACAS Disciplinary And Grievance Procedures Code of Practice*.

accord avant la fin de la procédure, cet accord étant alors consigné par l'arbitre sous la forme d'une sentence agréée (*agreed award*).

L'arbitre est choisi par l'ACAS - sans que les parties puissent influencer ce choix- sur une liste pré-établie (*Arbitration Panel*) composée de personnes choisies en fonction de leur connaissance et de leur expérience des procédures disciplinaires et des licenciements. La liste est principalement composée de non-juristes.

Au moins quatorze (14) jours avant l'audience, les parties concernées doivent adresser à l'ACAS une déclaration écrite de leur position, les pièces à l'appui, ainsi qu'une liste des personnes qui participeront à l'audience. La référence à des documents soumis ultérieurement ou le témoignage de personnes ne figurant pas sur la liste requiert l'accord préalable de l'arbitre. Une partie peut demander que l'autre partie produise certains documents. Si l'arbitre ne peut ordonner que ces documents soient produits, il peut tirer une conclusion négative (*adverse inference*) de la non-production de documents demandés.

Lors de l'audience, l'arbitre est maître de la procédure et de l'administration de la preuve. Toute la procédure est strictement confidentielle.

La sentence arbitrale (*award*) s'impose (*binds*) à toutes les parties. Elle mentionne la raison du licenciement, les principales considérations ayant conduit à la décision, la décision, les mesures adoptées (avec une explication). L'arbitre est autorisé à ordonner le paiement d'une indemnité ou la réintégration du salarié. Cependant, l'arbitre ne peut pas ordonner qu'une partie paie les frais engagés par l'autre partie.

L'arbitre peut, de sa propre initiative ou sur la demande de l'une des parties¹⁴, modifier sa sentence afin de corriger toute erreur, en clarifier un aspect ou enlever une ambiguïté. L'arbitre peut également prononcer une sentence additionnelle¹⁵ sur un point qui avait été soulevé par les parties mais qui n'avait pas été traité dans la première sentence.

Une sentence arbitrale relative au paiement d'une indemnité est exécutée comme une décision de la Haute cour ou du tribunal de comté. Les sentences relatives à la réintégration ou au réengagement d'un salarié sont exécutées par le tribunal du travail.

Une sentence arbitrale peut être contestée auprès de la Haute Cour ou du tribunal de comté central de Londres¹⁶ sur l'un des fondements suivants:

- ✓ Défaut de compétence, notamment la validité de la convention d'arbitrage ;
- ✓ Irrégularité grave (*serious irregularity*), par exemple, quand l'arbitre ou l'ACAS a excédé les pouvoirs qui lui sont conférés par la Loi ;

¹⁴ Cette demande doit être faite dans les vingt-huit (28) jours de l'envoi de la sentence arbitrale

¹⁵ Dans les cinquante-six (56) jours suivant la première sentence

¹⁶ Central London County Court

- ✓ Application d'un aspect du droit communautaire ou des droits de l'homme.

Ce système d'arbitrage n'a pas été beaucoup utilisé depuis son introduction. Selon le rapport de l'ACAS pour l'année 2002-2003, durant cette période, les services d'arbitrage ont été utilisés dans 23 cas.

2. Les juridictions compétentes

Les tribunaux du travail (*employment tribunals*), anciennement dénommés les tribunaux industriels (*industrial tribunals*), ont été créés en 1965¹⁷.

2.1 Tribunaux du Travail (*employment tribunals*)

Chaque tribunal comprend un président et deux autres membres. Le président de chaque tribunal est choisi (par le Président des tribunaux du travail ou le Président Régional - *Regional Chairman* - désigné par le Président pour l'administration des tribunaux du travail dans une région spécifique) sur une liste de présidents potentiels nommés par le Lord Chancellor parmi les membres du barreau ou les conseils juridiques (*solicitors*) ayant au moins sept (7) ans d'expérience dans cette profession.

Les deux autres membres sont également choisis par le Président ou le Président Régional. L'un est choisi sur la liste établie par le Ministre du Commerce et de l'Industrie, après consultation des organisations d'employeurs. L'autre membre du tribunal est choisi sur la liste établie par le même Ministre après consultation des représentants des salariés.

N.B.: Certaines procédures peuvent être entendues par le président du tribunal seulement, notamment les demandes relatives à la responsabilité contractuelle (breach of contract), les procédures où le défendeur ne conteste pas ou a cessé de contester la demande concernée.

Par ailleurs, un ministre peut déterminer que, dans l'intérêt de la sécurité nationale, certaines procédures soient jugées par le Président des tribunaux du travail agissant seul.

Contrairement aux tribunaux de droit commun, la compétence des juridictions spécialisées (*tribunals*) est restreinte à certains domaines particuliers. Dans le cas des tribunaux du travail, la compétence est définie dans la loi de 1996, mais d'autres dispositions légales en vigueur ou futures peuvent prévoir que cette juridiction aura compétence pour entendre et juger les litiges relatifs à un secteur particulier. Ainsi, le législateur a prévu qu'en cas de manquement aux règles relatives aux aspects

¹⁷ Par *Industrial Training Act 1964* entré en vigueur en 1965

suivants, le grief du salarié doit être poursuivi par la voie d'une demande au tribunal du travail : bulletin de salaire détaillé, paiements en garantie, préjudice dans le cadre d'un travail, temps de repos, mise à pied (*suspension from work*), congé de maternité et congé parental, déclaration par écrit des raisons d'un licenciement, licenciement sans cause (*unfair dismissal*) et faillite d'un employeur.

Le Lord Chancellor peut décider que le tribunal du travail sera compétent pour entendre et juger de certaines demandes relatives au non-respect d'un contrat de travail¹⁸ ainsi que les conditions dans lesquelles ces demandes seront entendues (y compris le plafond applicable aux jugements rendus par le tribunal du travail). C'est ainsi qu'à la suite de l'adoption d'une ordonnance en 1994¹⁹, un salarié peut faire une demande auprès des tribunaux du travail au titre d'un manquement aux termes d'un contrat de travail (*contract claim*) mais le tribunal du travail ne peut pas dans ces procédures ordonner le paiement de sommes excédant £ 25 000. Les demandes relatives à certains types de manquements par exemple ceux relatifs à l'engagement d'un employeur à fournir le logement à son employé, ou à la confidentialité sont spécifiquement exclues du champ de l'ordonnance. L'action doit être intentée dans les trois (3) mois suivant la rupture effective du contrat de travail ou, en l'absence d'une telle date, dans les trois (3) mois suivant le dernier jour où le salarié a travaillé dans l'emploi concerné. Par ailleurs, l'employeur peut également, par cette même procédure, agir contre le salarié pour non-respect du contrat de travail.

Le Ministre du Commerce et de l'Industrie peut étendre la compétence des tribunaux du travail aux réclamations fondées sur la *common law* pour des ruptures de contrats de travail ou de contrats assimilés.

Les bureaux du tribunal du travail ainsi que ceux de l'ACAS (voir ci-dessous) sont répandus à travers l'Angleterre, le Pays de Galles et l'Ecosse. Le bureau du tribunal du travail devant être saisi pour une instance particulière dépend du lieu où le demandeur travaille ou travaillait préalablement.

2.2 Employment Appeal Tribunal

Il existe une procédure d'appel des décisions rendues par le tribunal du travail auprès du tribunal d'appel en matière de travail (*Employment Appeal Tribunal*)²⁰. Ce tribunal d'appel est composé de juges nommés par le Lord Chancellor parmi les juges de la Haute Cour et de la Cour d'Appel, et d'au moins un juge de la Cour de

¹⁸ A l'exception d'une demande au titre de préjudice personnel (*personal injuries*).

¹⁹ Employment Tribunals Extension of Jurisdiction (England and Wales) Order 1994, SI 1994/1623.

²⁰ L'Employment Appeal Tribunal a été créée par l'Employment Protection Act 1975. Préalablement, les fonctions de cette instance étaient assurées par le National Industrial Relations Court.

session écossaise, désigné par le Lord President de cette instance. La Couronne britannique peut désigner d'autres membres pour siéger au tribunal d'appel, sur la recommandation conjointe du Lord Chancellor et du Ministre du Commerce et de l'Industrie²¹.

Le tribunal d'appel est sous la responsabilité d'un Président désigné par le Lord Chancellor (*President of the Appeal Tribunal*). Le siège de la cour d'appel se trouve à Londres mais elle peut siéger dans d'autres parties du territoire britannique. Ainsi, le tribunal d'appel est composé de six sections (*divisions*) à Londres et d'une section (*Scottish division*) à Edinburgh.

En règle générale, le tribunal d'appel connaissant d'un litige est composé d'un juge et de deux membres ou d'un juge et de quatre membres. Par exception, et avec le consentement des parties, la cour d'appel peut être composée d'un juge et d'un membre ou d'un juge et trois membres.

Le droit anglais accorde la primauté à la première instance (tribunal du travail) sur les questions de fait. Par conséquent, tout appel des décisions de ces tribunaux doit être fondé sur un point de droit (*point of law*). Ainsi, pour fonder une demande d'appel, la partie concernée doit démontrer que le tribunal du travail a méconnu la loi (dans le sens que le tribunal n'a pas appliqué le texte convenant à la circonstance) ou que le tribunal a incorrectement compris ou interprété le texte ou encore qu'il l'ait appliqué d'une façon incomplète ; ou que la décision du tribunal est perverse (*perverse*), en établissant qu'aucun tribunal raisonnable n'aurait pu rendre une telle décision.

3. Procédures

3.1 Procédure(s) devant le tribunal du travail (*employment tribunal*)

La saisine du tribunal du travail est effectuée obligatoirement par écrit, le demandeur pouvant soit utiliser un imprimé spécial (I.T.1- voir Annexe 3), soit rédiger sa demande sur papier libre avec les mentions obligatoires suivantes: coordonnées du demandeur, coordonnées de l'adversaire, et chefs de la demande.

Le délai pour initier une procédure auprès du tribunal du travail sont fixés dans la loi relative à la demande faite. Ainsi, par exemple, le délai pour une demande au titre d'un licenciement injustifié (*unfair dismissal*) est de trois mois à compter du licenciement. Cependant, le tribunal peut étendre ce délai dans les cas où il juge qu'il

²¹ Ces personnes doivent avoir une certaine connaissance ou expérience des relations industrielles, en qualité de représentant des employeurs ou de représentant des salariés

n'était pas raisonnablement possible (*reasonably practicable*) pour le demandeur de présenter sa demande dans les délais prescrits.

3.1.1 Procédure préliminaire

Le secrétaire du Bureau des Tribunaux (*Secretary of the Office of Tribunals*) est chargé d'enregistrer la demande (*Originating Application*) faite auprès du tribunal du travail. Si le secrétaire est d'avis que le tribunal ne peut pas décider les mesures (*relief*) sollicitées ou que le tribunal ne peut pas ordonner les mesures demandées, il peut avertir le demandeur que sa demande ne sera pas enregistrée à moins que le demandeur ne spécifie par écrit son intention de saisir le tribunal du travail. Si le demandeur retire sa demande, l'action intentée prend fin.

Après enregistrement d'une demande, le secrétaire en adresse une copie au défendeur en l'informant des procédures disponibles pour réagir à la demande (*enter an appearance*), des conséquences d'un défaut de réaction et notifie aux parties concernées les informations officielles concernant le dossier (numéro officiel, adresse pour envoi de notifications, etc). Par ailleurs, si la disposition légale concernée par la demande prévoit une procédure de conciliation, le secrétaire doit informer les parties qu'un conciliateur (*conciliation officer*) est disponible pour les assister dans le règlement de leur différend, et adresser les documents et notifications relatives à l'instance au conciliateur qui, selon le secrétaire, est le conciliateur approprié pour les recevoir.

Le défendeur doit répondre à la demande (*enter an appearance to the proceedings*) par écrit dans un délai de vingt et un (21) jours après réception de la demande initiale, le formulaire I.T. 3 étant généralement utilisé. À défaut d'avoir envoyé une réponse dans le délai de vingt et un (21) jours, le défendeur ne peut plus intervenir à l'instance, sauf pour demander une extension du délai, faire une demande d'explications additionnelles (*further particulars*), demander la révision du jugement, recevoir une copie des documents concernés par l'instance.

N.B. Le tribunal peut prolonger ce délai ou accepter une réponse adressée hors-délai, si le président du tribunal est d'avis qu'il n'était pas raisonnablement possible (reasonably practicable) pour le défendeur de soumettre sa réponse dans les délais.

3.1.2 Mesures d'instruction

Certaines mesures d'instructions particulières (*interlocutory matters*) peuvent être utilisées par les parties pour les assister dans le cadre de la préparation du contentieux :

- ✓ possibilité pour le tribunal, soit à la demande de l'une des parties soit de sa propre initiative, d'ajouter ou de retirer des parties à la procédure en cours (*joinder and dismissal of parties*) ;
- ✓ possibilité pour le tribunal, soit à la demande de l'une des parties, soit de sa propre initiative, d'ordonner à l'une des parties de fournir de plus amples informations (*further particulars*) ;
- ✓ possibilité pour le tribunal d'ordonner aux parties ou à l'une d'entre elles de produire (*discover*) les pièces significatives sur lesquelles il compte s'appuyer, et permettre à toute partie concernée d'en prendre des copies.

3.1.3 Audience

Le Président ou le Président Régional fixe la date, l'heure et le lieu de l'audience et convoque les parties avec un préavis de quatorze (14) jours, sauf si toutes les parties consentent à ce que ce délai soit écourté.

Le tribunal peut décider de tenir une audience préliminaire afin de considérer les documents notifiés par les parties, notamment la demande initiale (*originating application*) et la réponse du défendeur (*notice of appearance*) et tout argument que les parties voudraient avancer. S'il apparaît au tribunal, lors de cette audience préliminaire, que les arguments de l'une des parties n'ont pas une chance raisonnable (*reasonable prospect*) de réussir, le tribunal peut ordonner que cette partie verse une caution d'un montant maximum de £500 avant de poursuivre l'instance, et le fait sera pris en compte par le tribunal au cas où les arguments de la partie concernée ne sont pas retenus par le tribunal lorsque l'affaire est entendue sur le fond.

L'audience principale est entendue par un tribunal dûment constitué (voir 2.1.1 ci-dessus). Les audiences du tribunal sont généralement publiques, sauf dans certains cas où elles se tiennent à huis clos, notamment quand la divulgation de certaines informations irait à l'encontre de l'intérêt national (*national security*), ou si un témoin a accepté de témoigner à condition que les informations restent confidentielles. Dans certains cas, par exemple ceux impliquant des allégations de caractère sexuel ou les cas relatifs à la discrimination pour cause de handicap dans lesquels un témoignage personnel est donné, le tribunal peut ordonner que la couverture médiatique soit restreinte (*restricted reporting order*).

Les parties assistent en personne à l'audience ou se font représenter par un avocat (*counsel*) ou un avocat-conseil (*solicitor*) ou un représentant de leur syndicat ou association patronale, ou toute autre personne qu'elles souhaitent.

Le tribunal du travail a toute liberté pour mener les débats de la manière la plus propice à la clarification des questions relatives à l'affaire, sachant cependant que l'objectif primordial (*overriding objective*) est de permettre au tribunal de traiter le

litige justement, ce qui lui impose de s'assurer que les parties sont sur un pied d'égalité, d'éviter les coûts, de traiter un cas de façon proportionnée à la complexité de ses aspects, et de s'assurer que le cas est traité promptement et équitablement. Par conséquent, les parties ne sont pas strictement tenues par les règles relatives à l'admissibilité des preuves dans le cadre des procédures judiciaires ordinaires. Toutefois, la jurisprudence a dégagé certains principes généraux (*guidance*) concernant l'organisation de la procédure. Il appartient notamment à la partie concernée et non au tribunal de déterminer l'ordre dans lequel les témoins seront appelés ; il appartient aussi aux parties, et non au tribunal, de s'assurer que le tribunal dispose de toutes les preuves nécessaires pour juger le contentieux.

3.1.4 Décision du tribunal

La décision du tribunal est prise, à défaut d'unanimité parmi les membres, à la majorité. Si les parties ont donné leur accord pour qu'il n'y ait que deux juges, le président aura voix prépondérante. La décision du tribunal peut être rendue verbalement à la fin de l'audience ou réservée pour une date ultérieure. Elle est toujours formulée par écrit, avec les motifs invoqués pour la décision, sur un document signé par le président du tribunal. Dans les cas où le tribunal ordonne une mesure pécuniaire (*monetary compensation*), le tribunal doit mentionner dans le jugement le montant de cette mesure, ainsi que la méthode utilisée pour calculer ce montant.

La décision du tribunal est généralement donnée sous forme courte (*summary form*) sauf si l'une des parties demande que le jugement soit rendu sous forme étendue (*extended form*) ou si la loi exige que le jugement relatif à un tel aspect soit rendu sous cette forme.

Lorsque le tribunal est d'avis que dans le lancement ou la conduite d'une procédure, l'une des parties a agi de manière frivole, vexatoire, abusive, perturbatrice (*disruptive*) ou d'une autre façon déraisonnable, le tribunal peut ordonner que cette partie paie les frais encourus par l'autre partie et/ou que cette partie paie tout ou partie des frais encourus par le Secrétaire d'Etat. L'ordonnance du tribunal peut fixer un montant déterminé par le tribunal sans pour autant excéder £10000 ; ou retenir un montant convenu entre les parties d'un commun accord ou encore un montant à déterminer ultérieurement par le tribunal de Comté (*County Court*) par voie d'examen détaillé (*detailed assessment*).

Le tribunal peut, dans certaines circonstances, revoir (*review*) un jugement à la demande de l'une des parties ou de sa propre initiative. Cette révision, qui est distincte de la procédure d'appel, peut intervenir dans les cas suivants : erreur de la part du personnel du tribunal ayant amené les juges à prendre une mauvaise décision, ou lorsque l'une des parties n'a pas reçu la notification des actes de

procédure ; découverte postérieure à la clôture de l'audience, d'une nouvelle preuve dont l'existence ne pouvait pas être (raisonnablement) connue ou anticipée au moment de l'audience ; si, plus généralement, l'intérêt de la justice le requiert. Le tribunal qui revoit un jugement doit être celui qui l'a prononcé, ou dans certains cas exceptionnels, un autre tribunal dûment désigné par le Président ou le Président Régional.

Une demande de révision peut être faite lors de l'audience, ou dans un délai de quatorze (14) jours après la notification de la décision du tribunal aux parties. La demande de révision ne sera retenue que s'il est jugé que la partie demandant cette révision a des chances raisonnables de réussir. Le tribunal peut confirmer, modifier ou révoquer la décision initiale. Si la décision initiale est révoquée, une nouvelle audience est convoquée devant le même ou un autre tribunal.

3.2 Procédure devant le tribunal d'appel

La procédure applicable au tribunal d'appel en matière de travail (*Employment Appeal Tribunal*) est régie par des règles spécifiques²².

Les parties concernées reçoivent, lors de la notification d'un jugement, une notice les informant des possibilités, délais et modalités d'un recours en appel. Toute partie désirant interjeter un appel devant le tribunal d'appel dispose de quarante deux jours à compter de la date d'envoi du jugement écrit motivé rendu par le tribunal du travail. Le demandeur (*appellant*) notifie en pratique son pourvoi au tribunal d'appel selon des formulaires pré-établis (voir Formulaires, 1, 1A et 2 en Annexe). A réception du pourvoi en appel, le tribunal d'appel transmet une copie à toutes les parties indiquées comme défendeurs (*respondents*). Le défendeur a la possibilité, en réponse à la demande d'appel, de faire un contre-appel contre le jugement initial.

Le tribunal d'appel peut déterminer que l'appel interjeté soit traité par une audience préliminaire afin de décider si, sur la base des moyens invoqués dans la demande d'appel, le pourvoi soulève un point de droit ayant une chance raisonnable de réussir.

Si le pourvoi en appel est jugé en audience (*full hearing*), le juge ou le secrétaire (*registrar*) décidera des modalités pratiques (*directions*) de l'organisation de l'audience : soumission des documents (*bundles*), présentation de l'argumentaire utilisé par chaque partie (*skeleton arguments*), estimation de temps nécessaire pour juger l'appel et complexité du dossier).

Dans la mesure où l'appel ne peut être interjeté que sur des points de droit le recours à de nouvelles preuves dans la procédure d'appel est très limité et une demande expresse doit être faite auprès du tribunal d'appel. Le tribunal d'appel

²² Employment Appeal Tribunal Rules 1993 (SI 1993/2854) et Practice Direction (Employment Appeal Tribunal -Procedure)

prend sa décision sur la base de certains critères en déterminant notamment si la preuve ne pouvait pas être obtenue avec une diligence raisonnable pour être utilisée dans l'audience devant le tribunal du travail, si la preuve est pertinente et aura probablement une influence importante sur l'audience, et si elle est apparemment crédible. Les décisions rendues par écrit par le tribunal d'appel en matière de travail sont publiées sur le site du tribunal d'appel.

Le pourvoi en appel d'une décision du tribunal d'appel en matière de travail (EAT) est entendu, après en avoir obtenu la permission, par la cour d'appel (*court of appeal*) ou la cour de session écossaise. La permission de faire appel (*permission to appeal*) est demandée soit durant l'audience soit, lorsque le jugement (réservé) est rendu. Alternativement, ou si la permission est refusée par le tribunal d'appel en matière de travail, la partie concernée doit demander la permission de la cour d'appel.

Par application du principe anglais de précédent (*precedent*), les juridictions inférieures sont généralement tenues (*bound*) par les décisions des tribunaux de juridiction supérieure. Les tribunaux du travail sont bien évidemment liés par les décisions de l'instance d'appel en droit du travail (Employment Appeal Tribunal). Pour l'instance d'appel, les décisions de la Chambre des Lords et de la cour d'appel de droit commun (*Court of Appeal*) ont valeur de précédent ; par contre, le tribunal d'appel n'est pas tenu de suivre les décisions de la Haute Cour ou même les décisions rendues antérieurement par le tribunal d'appel en matière de travail, même si ces décisions ont une autorité persuasive (*persuasive authority*).

4. Réformes

La loi du travail pour 2002 (Employment Act 2002) a apporté certaines réformes très significatives au système des tribunaux du travail. Ces réformes seront prochainement concrétisées par l'adoption de nouveaux règlements régissant les tribunaux du travail, qui prennent également en compte les recommandations d'un groupe de travail²³ qui, dans son rapport publié le 29 juillet 2002, a fait soixante et une recommandations pour l'amélioration du système.

En décembre 2003, le Ministère du Commerce et de l'Industrie a lancé une consultation publique relative au projet de nouveaux règlements, dont les principales innovations sont :

- ✓ une nouvelle rédaction des règles de procédure afin d'avoir une structure plus logique et un langage plus simple et facile à utiliser (*plain English*) ;

²³ L'Employment Tribunal System Taskforce a été mis sur pied en octobre 2002

- ✓ l'introduction de formulaires-type pour l'assignation et la réponse à l'assignation, l'utilisation de ces formulaires devenant obligatoire à compter d'avril 2005 ;
- ✓ l'introduction d'une procédure (*pre-acceptance procedure*) permettant de filtrer et de rejeter les assignations dans certaines circonstances, notamment si le tribunal n'a pas la compétence nécessaire pour entendre le litige concerné, ou si le demandeur n'a pas mentionné dans son assignation certaines informations requises par les règlements ;
- ✓ la limitation de la durée de conciliation ;
- ✓ la possibilité pour le tribunal de prononcer un jugement par défaut (default judgment) sans passer par une audience dans les cas où la demande n'est pas contestée.

Il est prévu qu'une version définitive des projets de règlements soit proposé au Parlement au printemps 2004, et que les règlements éventuellement adoptés entrent en vigueur le 1er octobre 2004.

La loi sur le travail 2002 (Employment Act 2002) a également prévu de nouvelles obligations en matière de règlement de litiges entre employeur et employés. Ainsi, à compter du 1er octobre 2004, tous les employeurs et employés seront obligés de suivre une procédure légale. Cette procédure sera détaillée dans des règlements relatifs aux différends dans le cadre du travail (*dispute resolution regulations*), devant entrer en vigueur en octobre 2004. La consultation publique sur le projet de nouveaux règlements a pris fin en octobre 2003.

Dans le projet de règlements, il est envisagé d'introduire :

- ✓ une procédure type de licenciement ou d'action disciplinaire (*standard dismissal and disciplinary procedure*) devant être suivie en cas de licenciement ou d'action disciplinaire relatifs à la conduite ou à la compétence du salarié ;
- ✓ une procédure de licenciement applicable dans certains cas limités, par exemple en cas de « faute grave » ;
- ✓ une procédure de plainte (*standard grievance procedure*) applicable en cas de plainte déposée par un salarié concernant la conduite de son employeur, hormis les cas où la procédure de licenciement ou la procédure disciplinaire est applicable ;
- ✓ une procédure de plainte modifiée applicable dans les cas où l'emploi du salarié a déjà pris fin.

Ces réformes ont pour but d'inciter les parties concernées à tenter de résoudre leurs différends à travers le dialogue, avant tout recours au tribunal du travail ou au mécanisme légal de conciliation.

A défaut d'avoir suivi la procédure prévue dans la loi, la partie concernée pourra voir une demande ultérieure au tribunal du travail sanctionnée. Par exemple, si le salarié n'a pas écrit à son employeur préalablement à une assignation devant le tribunal du travail, la demande du salarié sera jugée irrecevable. Au cas où une partie n'a pas suivi la procédure prévue par la loi, le tribunal pourra augmenter ou diminuer une mesure pécuniaire de 10% à 30% selon le cas.