

Rapport de synthèse

Le règlement des conflits individuels du travail en
Allemagne, Espagne, Italie et au Royaume-Uni

Avril 2004



JURISCOPE

Règlement des conflits individuels du travail

Compétences matérielle, territoriale, juridictions compétentes

Les conflits individuels du travail sont ceux qui opposent individuellement des salariés à leur employeur ou à d'autres salariés. En France, ce sont les conseils prud'homaux, composés des magistrats, des représentants des salariés et des employeurs, qui sont chargés de résoudre ces litiges, à l'exclusion des conflits collectifs à résoudre par des procédures amiables (médiation, arbitrage, etc.). Les pays qui font l'objet de la présente étude, à savoir l'Allemagne, l'Italie, l'Espagne et le Royaume-Uni privilégient, à des degrés différents, les procédures amiables telles que l'arbitrage et surtout la conciliation qui conditionne souvent la recevabilité de l'action en justice. La justice du travail est assurée soit par des juridictions ordinaires, soit par des tribunaux spécialement créés pour trancher les litiges du travail. La recherche de l'efficacité et de la rapidité se traduit par la simplicité de la procédure et les restrictions apportées à l'exercice des voies de recours.

I. Les alternatives à la « judiciarisation »

Eviter la « judiciarisation » des conflits individuels du travail conduit au développement des procédures de conciliation. Le recours à l'arbitrage est en revanche le plus souvent limité.

1. Arbitrage

Le recours à l'arbitrage est exceptionnel et subordonné à des conditions très strictes. Ainsi, en Italie, un conflit individuel du travail ne peut être soumis à l'arbitrage que si la convention collective ou l'accord d'entreprise en prévoit la possibilité. En Espagne, le recours à l'arbitrage n'est possible que si les parties en font la demande expresse. Au Royaume-Uni, il est réservé aux litiges relatifs au licenciement et à condition que les parties aient conclu un compromis. Si le compromis est possible, l'éventuelle clause compromissoire est dénuée de toute efficacité.

La sentence arbitrale est exécutoire et s'impose à toutes les parties ; il n'existe pas d'appel. Les recours sont limités à des cas spécifiques tels que défaut de compétence ou

l'irrégularité grave (Royaume-Uni), ou la violation de dispositions légales et le défaut de motivation (Italie).

En plus des freins institutionnels qui se caractérisent par des conditions restrictives d'accès à la procédure d'arbitrage ou par l'absence d'appel, il faut remarquer dans la pratique le faible intérêt manifesté par les parties pour ce mode de règlement de litiges (par exemple, en 2003 au Royaume-Uni on recense 23 recours à l'arbitrage pour 96 000 litiges). Dans les faits la majeure partie des conflits individuels du travail se règle par voie de conciliation et de recours judiciaire.

2. Conciliation

Il existe deux types de conciliation : la conciliation extrajudiciaire menée par des organes non juridictionnels, et la conciliation judiciaire organisée par la juridiction compétente et conçue comme première phase de la procédure contentieuse.

Pour ce qui concerne la conciliation extrajudiciaire, elle est souvent obligatoire avant toute action en justice (en Espagne, en Italie, au Royaume-Uni). En Allemagne, la loi n'a pas prévu de procédure amiable préalable pour le règlement de conflits individuels, mais lorsque le litige est d'une importance mineure, les protagonistes peuvent le soumettre au conseil d'entreprise composé des représentants du personnel.

A l'exception de l'Allemagne, la conciliation est organisée par des institutions publiques. C'est le cas de la Commission de conciliation paritaire départementale en Italie, du Service de Médiation, d'Arbitrage et de Conciliation de la Direction provinciale du Travail et de la Sécurité sociale en Espagne, et du Service de Conseil, de conciliation et d'arbitrage (ACAS) au Royaume-Uni. En cas de succès de la conciliation, un procès-verbal de conciliation est établi par ces institutions ; il est exécutoire et ne pourra pas faire l'objet d'appel devant l'instance judiciaire.

La conciliation judiciaire, à la différence de la conciliation extrajudiciaire, est organisée par le tribunal. Il s'agit d'une solution amiable et non d'une décision de justice. Si le juge parvient à mener les parties à un accord, un acte de conciliation est dressé et a la force exécutoire. Si les parties ne parviennent pas à un accord, commence alors la phase de jugement proprement dite. La conciliation est obligatoire en Allemagne, en Espagne, au

Royaume-Uni pour certains cas (notamment ceux relatifs à la discrimination, au salaire minimum).

La conciliation est un mode de règlement de conflits individuels du travail largement utilisé. Ainsi, ces dernières années, en Espagne, elle a permis de résoudre près de 40% des conflits. Au Royaume-Uni, 77% des demandes notifiées au tribunal du travail ont été résolues au stade de la conciliation.

II. La justice du travail

On peut observer des différences tant au niveau de l'organisation judiciaire qu'au niveau des compétences des tribunaux ou des voies de recours dans les pays étudiés.

1. Juridiction du travail

A l'exception de l'Italie où la justice du travail est exercée dans une section spécialisée au sein des tribunaux ordinaires, tous les autres pays ont mis en place une juridiction sociale spéciale. Ainsi on trouve en Espagne notamment les juges du social (Jueces de lo Social) et la Chambre sociale du Tribunal suprême ; au Royaume-Uni, les Tribunaux de l'emploi (Employment Tribunals) ; et en Allemagne, les tribunaux du travail (Arbeitsgerichte), les tribunaux régionaux du travail (Landesarbeitsgerichte) et la Cour fédérale du travail (Bundesarbeitsgericht).

Entre le Nord et le Sud, deux systèmes s'opposent : le premier tend à confier à un seul juge le soin de trancher les conflits du travail. Nous rencontrerons cette situation en Italie et en Espagne où la juridiction du travail est assurée par des magistrats professionnels, juge unique. En revanche, l'Allemagne et le Royaume-Uni ont mis en place des juridictions échevinales composées des professionnels du droit (magistrats en Allemagne et avocats au Royaume-Uni) et de représentants des milieux ouvriers et patronaux.

2. Compétences

a. Compétence matérielle

Pour ce qui concerne la répartition matérielle des compétences, les conflits individuels du travail relèvent en général de la compétence de la juridiction sociale (Allemagne, Espagne, Italie).

En Allemagne, les tribunaux du travail sont exclusivement compétents pour tous les litiges de droit commun entre employeurs et salariés. Les compétences d'attribution des tribunaux du travail étant d'ordre public, les attributions de compétence au tribunal du travail en dehors des cas prévus dans la loi (convention entre les parties) sont nulles. Très exceptionnellement, les personnes morales de droit privé (exceptées les sociétés de personnes) peuvent se mettre d'accord avec leurs représentants légaux afin que leurs litiges puissent être portés devant les tribunaux du travail bien que le contentieux soit de nature civile.

En Espagne, le juge social est compétent pour connaître de tous les litiges attribués à l'ordre juridictionnel social, à l'exception de ceux qui sont du ressort de la chambre sociale du Tribunal supérieur de justice d'une Communauté autonome, ainsi que de la Chambre sociale de « l'Audience nationale ». Les chambres sociales du Tribunal Supérieur de Justice sont compétentes pour les litiges dont les effets couvrent plusieurs provinces sans pourtant dépasser le cadre de la Communauté autonome. La chambre sociale de l'Audience nationale est compétente lorsque le litige dépasse géographiquement la Communauté autonome.

En Italie, le tribunal compétent pour tous les conflits individuels de travail est le Tribunal de grande instance statuant à juge unique.

Au Royaume-Uni, le tribunal du travail a la compétence exclusive dans les domaines suivants : bulletin de salaire, paiements en garantie, préjudice subi dans le cadre d'un travail, temps de repos, mise à pied, congé de maternité et congé parental, licenciement abusif, etc. Ces compétences peuvent être étendues par le Lord Chancellor et le Ministre du Commerce et de l'Industrie.

b. Compétence territoriale

Afin de faciliter l'accès du salarié à la justice, les règles de compétences sont relativement souples. La juridiction territorialement compétente est le plus souvent celle du lieu où se trouve le siège de l'employeur ou de sa filiale si le salarié travaille pour celle-ci. Peut aussi être compétente la juridiction du lieu de l'exécution du contrat de travail (Espagne), du lieu de la conclusion du contrat de travail (Italie) et de résidence du salarié (Allemagne).

De même, l'Allemagne prévoit des compétences territoriales spécifiques en dehors de la compétence générale qui est attribuée au tribunal du travail du lieu de résidence de la partie défenderesse ; sont également compétents le tribunal du lieu de séjour du salarié, du lieu de l'exécution du contrat, du lieu de naissance de la responsabilité extracontractuelle. En outre, si la partie que l'on veut assigner en justice ne réside pas en Allemagne, il est possible de l'attaquer devant le tribunal du lieu où le défendeur dispose des biens. Si l'employeur est assigné en justice pour discrimination sexuelle par plusieurs salariés, le tribunal statuant pour la première affaire est également compétent pour tous les litiges du même caractère nés ultérieurement.

3. Voie de recours

Les recours contre un jugement rendu par la juridiction sociale du fond empruntent les chemins les plus classiques dans la plupart des pays étudiés. Toutefois, de nombreuses restrictions, tant au niveau de la recevabilité des appels que leur traitement, illustre la volonté des pouvoirs publics d'accélérer le règlement des conflits individuels du travail.

En Espagne, la procédure du travail étant caractérisée par le degré unique de juridiction, la voie de l'appel est en principe fermé. Subsistent néanmoins des recours extraordinaires, à l'instar du « recours en supplication ».

En Italie, aucune nouvelle demande et exception n'est recevable en appel. Au Royaume-Uni, seuls les recours fondés sur un point de droit seront examinés par la juridiction d'appel.

Concernant le traitement des appels, on peut remarquer que les juridictions d'appel allemandes et italiennes limitent l'introduction par les parties de nouveaux faits. Ces juridictions se bornent à vérifier que la loi a été correctement appliquée par les juges du fond.