Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

1 | 2019
Doctrines

Règlement amiable des conflits individuels du travail

Ljubinka Kovačević

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/1696>

DOI : 10.4000/rdctss.1696

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2019

Pagination : 238-241

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Ljubinka Kovačević, « Règlement amiable des conflits individuels du travail », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 1 | 2019, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 13 novembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/1696> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.1696>

Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

LJUBINKA KOVAČEVIĆ

UNIVERSITÉ DE BELGRADE

RÈGLEMENT AMIABLE DES CONFLITS INDIVIDUELS DU TRAVAIL

Le droit serbe ne prévoit pas de compétence exclusive d'un tribunal ou d'un autre organe pour résoudre les conflits du travail, mais ils peuvent être résolus de l'une des deux manières suivantes : a) par un accord des parties au conflit ; b) par une décision d'une autorité compétente ou d'une autre entité, dans une procédure appropriée. Ainsi, la Loi sur le travail prévoit la possibilité de confier le règlement des conflits du travail à un arbitre¹ par la convention collective, le règlement intérieur de travail ou le contrat de travail, alors que la Loi sur la médiation dans résolution des conflits prévoit explicitement la possibilité de règlement des conflits du travail par la médiation². A cela s'ajoute aussi la Loi sur le règlement amiable des conflits de travail de 2004 en vertu de laquelle a été créée l'Agence nationale pour le règlement amiable des conflits du travail³. Avec la participation de cet établissement public, certains conflits individuels du travail peuvent être résolus devant l'arbitre, tandis que la conciliation a été introduite comme mode de règlement des conflits collectifs du travail. De plus, les parties au conflit ne paient ni frais ni honoraires des arbitres et des conciliateurs, le budget de la République de Serbie ayant prévu les fonds à cet effet.

La conciliation, la médiation et l'arbitrage permettent aux parties au conflit de gagner du temps et de garder de l'énergie et de l'argent. Vu leur caractère informel ou moins formel, ils suscitent l'intérêt même de ceux qui pourraient supporter les frais de procédure judiciaire et de représentation juridique, mais qui accordent la priorité au règlement amiable des conflits du travail car la procédure est plus interactive, se déroulant loin du regard du public. Ce dernier argument est particulièrement important pour les employeurs à qui convient la possibilité de ne pas publier l'identité des parties au conflit et les décisions, dans le but de protéger leur réputation, alors qu'il permet aux salariés de présenter leurs besoins et intérêts dans une ambiance intime. Malgré ces avantages, le règlement judiciaire des conflits du travail reste une procédure de préférence en République de Serbie⁴. Ceci malgré le fait que les procès durent en moyenne plus de quatre ans, entre autres, parce que les tribunaux spécialisés pour les conflits du travail n'existent pas. Il convient également d'y ajouter le nombre insuffisant de juges et l'absence de formation et de spécialisation (initiale et continue) en matière de droit du travail, ainsi que l'effondrement du système judiciaire à la suite de la réforme judiciaire non réussie. D'autre part, le partenariat social et le dialogue

1 Loi sur le travail (J. O. RS, n° 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 et 113/17), art. 194, § 1-2.

2 Loi sur la médiation dans résolution des conflits (J. O. RS, n° 55/14), art. 3, § 3.

3 Loi sur le règlement amiable des conflits du travail (J. O. RS, n° 125/04, 104/09 et 50/18).

4 De 2005 à 2018, 15265 conflits du travail ont été portés devant l'Agence nationale pour le règlement amiable des conflits du travail, dont 5931 conflits individuels et 155 conflits collectifs du travail ont été jugés méritoires. En 2016, 956 conflits du travail ont été résolus devant l'Agence, tandis que la même année, 33389 affaires liées à des conflits du travail ont été soumises aux tribunaux de premier degré et aux tribunaux supérieurs. Cela illustre bien la nécessité de décharger les tribunaux, notamment en étendant la liste des conflits individuels du travail qui peuvent être résolus devant l'Agence.

social en Serbie ne sont pas suffisamment développés, tandis que l'inspection du travail rencontre de nombreux problèmes, à commencer par le nombre insuffisant d'inspecteurs du travail et leur formation insuffisante, jusqu'à une structure peu claire des compétences des inspecteurs du travail. Ceci signifie enfin que la prolifération des normes en droit du travail n'est pas suivie de mécanismes, d'institutions et de procédures appropriés pour l'exercice et la protection des droits, et que la majorité des conflits du travail est réglée devant les tribunaux. Cet état de choses peut, tout d'abord, s'expliquer par une culture juridique particulière dans laquelle le règlement judiciaire des conflits, malgré tous les problèmes qui pèsent sur son application, apparaît comme une méthode incontestable. Il faut ajouter à cela que les parties à une relation de travail ne sont pas suffisamment informées sur les possibilités et les avantages d'un règlement amiable des conflits du travail, et que le cadre juridique de l'application de ces méthodes est imprécis. De plus, la prise de décision arbitrale ne repose pas sur le principe du double degré de juridiction, et de nombreux problèmes accompagnent également son exécution.

L'utilisation insuffisante du potentiel de règlement amiable des conflits du travail a incité le législateur serbe à entreprendre des modifications et compléments à la Loi sur le règlement amiable des conflits du travail. Cela a été réalisé par l'amendement à la loi du 28 juin 2018⁵. L'amendement a amélioré les conditions de travail des conciliateurs et des arbitres (en définissant plus précisément les conditions et la procédure de désignation d'un arbitre, l'émission de cartes professionnelles, la création d'une base juridique pour l'adoption d'un code éthique) et a introduit les règles plus précises pour la mise en œuvre de certaines étapes de la procédure de règlement des conflits. Néanmoins, l'extension du champ d'application de la Loi sur le règlement amiable des conflits du travail représente la nouveauté la plus importante. Selon le texte original de la loi, on ne pouvait avoir recours à l'arbitrage que quand le conflit du travail concernait l'une des questions suivantes : a) la résiliation du contrat de travail ; b) le paiement du salaire minimum ; c) la discrimination et ^{le} harcèlement moral au travail ; d) l'indemnité de repas ; e) le remboursement des frais de transport domicile/ lieu de travail f) le paiement d'une prime d'ancienneté ; g) le paiement de l'indemnité de vacances. Quatorze ans après, le domaine de l'arbitrage a été étendu aux conflits du travail qui ont pour objet : a) les heures de travail, b) l'exercice du droit au congé payé annuel, c) le paiement des salaires et des indemnités, et d) le paiement de l'indemnité de départ. Cette solution mérite des éloges sachant que ces droits des salariés sont souvent violés dans la pratique, soit sous forme de déni, soit sous forme de réduction de leur portée. Cela vaut en particulier pour le paiement du salaire, quel que soit son montant, comme le non-paiement des heures supplémentaires et des heures de nuit avec une majoration de salaire ou la non-remise du bulletin de paie aux salariés, ce qui réduit les possibilités d'engager une procédure pour violation des droits et qui « ouvre la porte » à la violation de la réglementation fiscale. Le fait de s'éloigner des garanties des autres droits découlant de la relation de travail, tout d'abord du droit au temps de travail limité et du droit au congé payé annuel, est lié aux efforts des employeurs de réduire les coûts de travail afin de préserver la continuité des affaires ou d'obtenir un avantage concurrentiel et de maximiser les profits. En conséquence, l'extension du champ d'application de la Loi sur le règlement amiable des conflits du travail à ces questions est d'une importance majeure. La loi introduit également la possibilité d'engagement d'experts judiciaires, dont les coûts sont supportés par les parties au conflit.

5 Loi portant modification et complément à la Loi sur le règlement amiable des conflits du travail (J. O. RS, n° 50/18).

Conformément aux dispositions de la Loi sur le règlement amiable des conflits du travail, la procédure de règlement amiable est engagée à la demande des parties au conflit qui peuvent soumettre conjointement ou individuellement leur requête auprès de l'Agence nationale pour le règlement amiable des conflits du travail. Les parties choisissent consensuellement un arbitre sur la liste des arbitres et des conciliateurs et, au cas où elles ne l'auraient pas fait, celui-ci est désigné par le directeur de l'Agence. L'arbitre est obligé de fixer la date du débat au cours duquel il entend les déclarations, reçoit les preuves et veille à ce que soient également exposés tous les faits pertinents. Les parties au conflit ont le droit de s'exprimer sur l'objet du conflit, de répondre aux allégations de l'autre partie et de présenter leurs conclusions au débat. Si l'arbitre estime que le débat sur l'objet du conflit a apporté suffisamment d'éléments pour qu'il puisse se prononcer, il conclut le débat et rend la sentence arbitrale dans un délai de 30 jours à compter du jour de l'ouverture du débat. L'amendement de 2018 a établi le devoir de l'arbitre d'indiquer au cours de la procédure aux parties au conflit la possibilité d'un règlement amiable du conflit. Cette règle est importante car elle signifie que, en cas d'accord des parties au conflit, l'arbitre ne prononcera pas de sentence fondée sur les preuves présentées et résultant de la situation de fait établie. La règle précisant que les débats ne sont pas publics dans les conflits liés à la discrimination et que le conflit lié à la discrimination (ainsi que le conflit lié à l'*harcèlement* moral) soumis à l'arbitrage se solde par une sentence arbitrale prononcée sur la base de l'accord des parties au conflit représente également un *novum*. Cela change considérablement la position du salarié, puisque l'arbitre, en cas d'absence d'accord, suspend la procédure de sorte que la même affaire juridique peut être soumise à la procédure judiciaire.

La sentence arbitrale n'est pas susceptible d'appel : c'est une décision définitive et contraignante qui devient exécutoire à la date de la notification aux parties au conflit. À cet égard, le problème concernant la possibilité d'exercer une voie de recours juridique contre une sentence arbitrale reste ouvert au sens de la garantie constitutionnelle du droit au recours juridique contre une décision portant sur un droit, une obligation ou un intérêt fondé sur la loi. Depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur le règlement amiable des conflits du travail, se pose la question de la (non) permissibilité des voies de recours judiciaires relatives à la sentence arbitrale rendue dans un conflit porté devant l'Agence nationale pour le règlement amiable des conflits du travail. Cela est dû au fait que la loi ne contient pas de dispositions sur la protection juridique relative à la sentence arbitrale, alors que la règle selon laquelle la sentence arbitrale est définitive et exécutoire à la date de la notification aux parties au conflit signifie que l'Agence ne reconnaît pas le principe du double degré de juridiction. Les tribunaux serbes ont traité différemment cette question dans la pratique. Au cours des premières années d'application de la Loi sur le règlement amiable des conflits du travail, les parties au conflit ont été privées du droit aux voies de recours judiciaires contre une sentence arbitrale, bien que la Loi sur l'arbitrage permette de déposer une plainte en vue de l'annulation d'une sentence arbitrale nationale⁶. La Cour suprême de cassation a récemment adopté un point de vue différent, estimant que le contrôle judiciaire de la sentence arbitrale est possible même lorsque la sentence a été rendue sur la base de la Loi sur le règlement amiable des conflits du travail⁷. Cela signifie enfin que les parties au conflit peuvent, conformément à la Loi sur l'arbitrage, déposer une plainte en vue de l'annulation de la sentence arbitrale, à la suite de laquelle le tribunal exerce un contrôle ultérieur et limité. L'amendement de 2018 ne prévoit pas de protection juridique supplémentaire, telle que la procédure à double degré de juridiction (par exemple une instance d'arbitrage de deuxième degré de même niveau que l'Agence) aux parties au conflit du travail présenté

6 Loi sur l'arbitrage (J. O. RS, n° 46/06), art. 57-63.

7 Avis de la Cour Suprême de Cassation Rz 146/2014, Rev2 653/2014 du 10 septembre 2015.

auprès de l'Agence, cela restant le défi pour les futurs créateurs de normes dans ce domaine.

En ce qui concerne les conflits individuels du travail arbitrables avant 2018, c'est la question de la discrimination au travail qui se distingue particulièrement. Bien que l'arbitrage présente certains avantages relatifs au règlement judiciaire des conflits liés à la discrimination au travail, il convient de garder à l'esprit que le Commissaire à la protection de l'égalité a affirmé la médiation comme modèle spécial de règlement des conflits liés à la discrimination. Cela est notamment important si l'on tient compte du fait qu'il existe un dilemme en droit serbe quant à savoir si un conflit entre un salarié qui se considère victime de discrimination et un employeur devrait être considéré comme un conflit du travail ou comme un conflit portant sur la discrimination. Et cela parce que les deux qualifications juridiques sont appropriées, tandis que la relation entre, d'une part, la Loi sur l'interdiction de la discrimination (et d'autres lois antidiscrimination) et, d'autre part, d'autres lois qui interdisent explicitement la discrimination (y compris la Loi sur le travail) n'est pas régie dans le système juridique. Cela est lié donc au risque de violation du principe de sécurité juridique et d'émergence de solutions injustes dans la pratique. En ce qui concerne les tribunaux, dans leur jurisprudence, un conflit relatif à la violation du droit du salarié à la protection contre la discrimination est considéré comme un conflit du travail ou une sorte de « sous-groupe technique de conflits de travail », ce qui peut être problématique en raison des spécificités des conflits portant sur le travail et sur la discrimination et des objectifs et principes différents vers lesquels leur résolution est orientée, c'est-à-dire sur lesquels leur résolution repose⁸. En ce sens, il existe le besoin d'encourager le règlement amiable des conflits liés à la discrimination au travail, notamment par la voie de la médiation, qui semble être la méthode la plus acceptable pour résoudre ce type de conflits. Par rapport à l'arbitrage, et encore plus au règlement judiciaire des conflits, le fait qu'elle tend à concilier les intérêts opposés et à parvenir à un accord fondé sur les besoins des parties au conflit représente un avantage important, bien entendu si l'employeur ne conteste pas que les agissements aient eu lieu de la manière indiquée dans la plainte du salarié, en acceptant ainsi la responsabilité des agissements discriminatoires. Inversement, la médiation n'est pas une méthode acceptable si les parties ne sont pas d'accord sur tous les aspects du cas précis ou si une partie refuse de participer activement à la procédure ou si elle y participe pour faire traîner ou bloquer la procédure. Il en va de même s'il existe dans le cas précis un besoin impérieux d'intervenir de manière urgente et autoritaire dans les relations dégradées entre un salarié et un employeur, tout d'abord sous la forme d'une mesure temporaire sachant que l'engagement d'une procédure de médiation n'est pas utile et, dans certains cas, pourrait avoir un effet nocif. Il faut également souligner le défaut de la médiation qu'il n'est pas exclu que, dans certains cas, la qualité de l'accord auquel les parties parviennent dépendra de la capacité du salarié de « marchander » avec l'employeur au cours de la procédure, ce qui semble problématique à la lumière des principes de justice et d'équité.

8 Par exemple, la pratique des tribunaux témoigne que sur les conflits liés à la discrimination au travail sont appliquées les dispositions de la Loi sur le travail selon lesquelles la procédure judiciaire contre la décision de l'employeur violant le droit du salarié peut être entamée dans un délai de 60 jours à partir de la date de sa connaissance. En conséquence, les tribunaux rejettent les plaintes portées par les salariés estimant avoir été victimes de discrimination à l'expiration du délai déterminé par la Loi sur le travail, bien que la Loi sur l'interdiction de la discrimination ne prévoit aucun délai approprié.