

Colloque CGT – Montreuil, 5 et 6 juin 2014

VERS UN ORDRE JURIDICTIONNEL SOCIAL

Atelier 1 : La justice dans des pays voisins européens

La justice sociale dans des pays européens voisins

Restitution de l'atelier

par Véronique HOSSON, Conseillère prud'homme

Pour commencer, nos profonds remerciements à nos voisins européens qui ont répondu à l'invitation :

- Adoracion Guaman Hernandez, Confédération syndicale des commissions ouvrières, CCOO, Professeur titulaire en Droit du travail à l'Université de Valencia ;
- Andrea Allamprese, Confédération générale italienne du travail, CGIL, Maître de conférences à l'Université de Modena et Reggio Emilia ;
- Rudolf Buschmann, Confédération allemande des syndicats, DGB, Maître de conférences à l'Université de Kassel ;
- Jean-François Macours, Fédération générale des travailleurs Belges, Conseiller au Service d'études fédéral au département social de la FGTB.

Chaque intervention a été riche et intéressante, et la restitution ne pourra pas être exhaustive. Posons-nous la question de l'accès à la justice des salariés allemands, belges, espagnols et italiens. Il est vrai que des similitudes et des différences se sont imposées à nous, Français ! Par exemple le coût de l'accès à la justice : il est gratuit en Allemagne, exorbitant en Italie et faible en Belgique. Le rôle du syndicat est alors non négligeable, puisque le salarié bénéficie d'une protection juridique et financière s'il est adhérent. À noter que la partie qui succombe au procès est condamnée aux dépens, pris en charge par le syndicat lorsqu'il s'agit du salarié. Le salarié peut être défendu par le syndicat qui le représente mais ce dernier peut aussi agir en son nom propre.

Chaque pays a son organisation de juridiction. Le Tribunal du travail est distinct en Belgique et comprend le contentieux de la Sécurité sociale. En Allemagne, ces deux fonctions relèvent de deux tribunaux. En effet, il est établi un tribunal de 1^{ère} instance, de recours en Cour d'Appel et de Cour de cassation, dite Cour suprême ou Cour fédérale du travail. Mais, il existe une différence de taille, car la juridiction de 1^{ère} instance permet un accès rapide avec des procédures simplifiées, une meilleure coordination, ainsi qu'une plus grande sécurité juridique, pourtant sans formalisme en Belgique où toute personne peut intervenir. Les délais sont alors relativement courts en juridiction de 1^{ère} instance ; ainsi deux tiers des affaires sont traitées dans les 3 mois en Allemagne et sous 3 à 4 ans en cas de recours.

Depuis la loi 183 de 2010 en Italie, la contestation d'un licenciement est soumise à des délais de prescription limités à 60 jours à compter de la réception de la communication écrite. Autre exemple : si elle n'est pas suivie du dépôt d'un recours au greffe dans un délai de 270 jours, ou de la communication d'une demande de conciliation dans le cadre d'un CDD, la prescription est fixée à 120 jours, soit 4 mois pour faire reconnaître la nullité du terme du contrat de travail.

Nous nous trouvons face à des juges professionnels en Espagne et en Italie, mais échevins en Belgique et en Allemagne, avec dans ce cas un juge professionnel pour 2 juges non professionnels désignés par le syndicat ou l'organisation patronale. Ceci nous rappelle un sujet d'actualité en France !

Pour information, en Allemagne, dans la Cour fédérale du travail, équivalent de la Cour de cassation, 3 juges professionnels siègent pour 2 juges non professionnels de plus de 35 ans qui ont des compétences en la matière pour un mandat de quatre ans.

En théorie, le consensus entre le juge professionnel et ses 2 assesseurs est réalisé, mais, en réalité, que se passe-t-il si un désaccord survient ? C'est le principe de la majorité qui s'applique, dit-on en Belgique. Permettez-moi de rester dubitative sur ce point, en tant que juge des Prud'hommes !

Vaste question du pouvoir du juge, dont, en 1^{ère} instance, l'arrêt est exécutoire de façon provisoire pour le paiement des salaires en Italie. Son pouvoir est-il donc élargi ou réduit en ces temps de réformes successives ? Il est constaté que son pouvoir d'appréciation est neutralisé lors du licenciement économique en Espagne ; il n'est, en effet, plus besoin de justifier du caractère raisonnable du licenciement, avec la suspension éventuelle du contrat ou la réduction du temps de travail, sans faire un contrôle

de proportionnalité ou de causalité. Donc, moins de contrôle pour le juge !

En cas de licenciement collectif en Espagne, l'autorisation administrative est supprimée. Des accords dérogatoires apparaissent en Allemagne dans les entreprises dans lesquelles des syndicats ont signé des conventions collectives fixant des salaires inférieurs à 7 euros/heure. Toutefois, des clivages s'opèrent chez les juges professionnels en Italie, en Espagne, sur la législation, notamment avec le licenciement nul et la possible réintégration.

Mais, essentiellement en Espagne, lors d'un licenciement économique, si le juge ne peut plus contrôler la proportionnalité ou la causalité précitée, il serait alors dans l'impossibilité de se prononcer sur l'opportunité de permettre à l'entreprise de surmonter la situation économique. La Convention 158 de l'OIT est transgressée en son article 9.3 sur l'application des principes du droit commun, notamment le principe de bonne foi de l'employeur d'adopter une mesure pour ne pas procéder à un licenciement abusif, ce qui renverse la charge de la preuve, car le syndicat, ou le salarié, doit démontrer l'usage antisocial du pouvoir de l'employeur. Si cette loi de 2012 avait pour objectif d'écarter le juge entre employeur/salarié, c'est un échec de par la résistance d'une partie du pouvoir judiciaire.

Il y a une autre différence de taille, qui mérite notre attention en matière de droit de la Sécurité Sociale. L'accès à la juridiction est plus facile dans les autres pays européens, car il n'est pas dispersé entre différentes instances comme en France, mais intégré soit dans la juridiction du travail, soit dans une juridiction distincte mais unique, comme en Allemagne.

Pour conclure, ces juridictions traitent du droit positif dans chaque pays, avec différentes approches de la conception du droit et des fonctionnements parfois distincts, ainsi que des priorités liées au développement de la précarité. Ce qui est vrai particulièrement en Europe du Sud : flexibilisation du travail, CDD, travail précaire, travail au noir, comme en Italie où il représente 30 % de l'économie nationale. Des tentatives de réformes judiciaires émergent, un peu partout en Europe, avec comme fil conducteur l'accompagnement de la libéralisation du travail, qui pèse sur le salarié et sa protection au sens large.

Ainsi, même si des aspects de l'organisation judiciaire dans ces pays sont mieux structurés, quelle que soit la forme que prend un ordre juridictionnel social, garantir les droits des salariés de pouvoir agir en justice face aux attaques qu'ils subissent se révèle insuffisant.

Véronique Hosson