

2021/1

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

ÉTUDES

DEUX POIDS, DEUX MESURES : LES INVESTISSEMENTS DES ENTREPRISES EUROPÉENNES
ET LES DROITS DES TRAVAILLEURS DANS LE SUD DES ÉTATS-UNIS
LANCE COMPA

GOUVERNANCES COMPARÉES DE DIFFÉRENTS SYSTÈMES NATIONAUX DE RETRAITES
PAR RÉPARTITION
JACQUES BICHOT

LE « STATUTO DEI LAVORATORI » DANS LE SECTEUR AGRICOLE ITALIEN, 50 ANS APRÈS
SA NAISSANCE
GIANLUCA URBISAGLIA

L'HISTOIRE DES NOUVEAUX CODES DU TRAVAIL EN INDE
MANI MOHAN, MATHEW BABU, SONY PELLISSERY ET KAVYA BHARADKAR

PERSPECTIVES DE RÉGULATION DES LIENS ENTRE TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT DANS
L'UE ET EN ITALIE
MARIA GIOVANNONE

LES JURIDICTIONS DU TRAVAIL EN ESPAGNE
JOSÉ LUIS GIL Y GIL

COMMENT SURMONTER LES PARADOXES EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT EN FRANCE ET
EN ITALIE ?
IRENE ZOPPOLI

L'ÉMERGENCE DE LA NOTION DE « DILIGENCE RAISONNABLE » EN DROIT DU TRAVAIL
ET LES FORMES DE SON INTÉGRATION JURIDIQUE
HUGO BARRETTO GHIONE

LA PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES DE L'EMPLOYEUR : PROPOSITION POUR
UNE RÉFORME DU STATUT DES TRAVAILLEURS EN ESPAGNE
MILENA BOGONI

LA TECHNOLOGIE D'INTERFACE CERVEAU-ORDINATEUR, UN DÉFI POUR LE DROIT DU
TRAVAIL EN NOUVELLE-ZÉLANDE ?
PETER UPSON

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE / TUNISIE - AMÉRIQUES : ARGENTINE / BRÉSIL / CANADA /
CHILI / MEXIQUE / PÉROU - ASIE-OCÉANIE : JAPON - EUROPE : ESPAGNE /
FÉDÉRATION DE RUSSIE / POLOGNE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / ROYAUME-UNI

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), Adrian O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

Directeur de la publication

Philippe Martin, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédactrice en Chef

Isabelle Daugareilh, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédacteur en Chef adjoint

Alexandre Charbonneau, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Chargée d'édition

Marie-Cécile Clément, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine (MSHA).

Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Philippe Auvergnon (CNRS - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Bordeaux - France), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Stefania Scarponi (Université de Trento - Italie), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Iéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **AFRIQUES** : A. Govindjee et K. Malherbe (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum (Bénin), P. Kiemde et H. Traoré (Burkina-Faso), P.-E. Kenfack (Cameroun), S. Yao Dje et D. Koffi Kouakou (Côte d'Ivoire), P. Kalay (République Démocratique du Congo - Congo Kinshasa), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), I. Yankhoba Ndiaye et Massamba Gaye (Sénégal), N. Mzid et A. Mouelhi (Tunisie)

■ **AMÉRIQUES** : A. O. Goldin, D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, A.-M. Laflamme, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), P. Arellano Ortiz et S. Gamonal C. (Chili), C. Castellanos Avendano, A. N. Guerrero et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz (États-Unis), P. Kurczyn Villalobos (Mexique), L. Gamarra Vilchez et M. K. Garcia Landaburu (Pérou), M. Ermida Fernández et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-OCÉANIE** : D. Allen, S. McCrystal et T. Walsh (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park (Corée du Sud), G. Davidov (Israël), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon), S. Taweejamsup (Thaïlande) et Tuán Kiêt Nguyễn (Vietnam).

■ **EUROPE** : A. Seifert (Allemagne), A. Csuk et G. Löschnigg (Autriche), A. Lamine et V. De Greef (Belgique), A. Filcheva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), I. Vukorepa (Croatie), J. L. Gil y Gil (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), M. Badel, M. Gally, J.-P. Laborde, S. Ranc et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), T. Gyulavári et K. Rúzs Molnár (Hongrie), M. O'Sullivan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), S. Burri et N. Gundt (Pays-Bas), M. Gajda, A. Musiała et M. Pliszkiwicz (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko et V. Štangová (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), P. Koncar et B. Kresal (Slovénie), J. Julén Votinius (Suède) K. Pärli et A. Meier (Suisse), Kübra Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2021/1

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

ÉTUDES

- p. 6 LANCE COMPA**
Deux poids, deux mesures : Les investissements des entreprises européennes et les droits des travailleurs dans le Sud des Etats-Unis
- p. 20 JACQUES BICHOT**
Gouvernances comparées de différents systèmes nationaux de retraites par répartition
- p. 34 GIANLUCA URBISAGLIA**
Le « Statuto dei lavoratori » dans le secteur agricole italien, 50 ans après sa naissance
- p. 46 MANI MOHAN, MATHEW BABU, SONY PELLISSERY ET KAVYA BHARADKAR**
L'histoire des nouveaux Codes du travail en Inde
- p. 58 MARIA GIOVANNONE**
Perspectives de régulation des liens entre travail et environnement dans l'UE et en Italie
- p. 72 JOSÉ LUIS GIL Y GIL**
Les juridictions du travail en Espagne
- p. 84 IRENE ZOPPOLI**
Comment surmonter les paradoxes en matière de licenciement en France et en Italie ?
- p. 96 HUGO BARRETTO GHIONE**
L'émergence de la notion de « diligence raisonnable » en droit du travail et les formes de son intégration juridique
- p. 106 MILENA BOGONI**
La protection contre les représailles de l'employeur : proposition pour une réforme du Statut des travailleurs en Espagne
- p. 118 PETER UPSON**
La technologie d'interface cerveau-ordinateur, un défi pour le droit du travail en Nouvelle-Zélande ?

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

- p. 128 **ALGÉRIE** - *Chakib Boukli-Hacène, Université de Saïda*
p. 134 **TUNISIE** - *Nouri Mzid, Université de Sfax*

AMÉRIQUES

- p. 138 **ARGENTINE** - *Diego Marcelo Ledesma Iturbide, Université de Buenos Aires*
p. 142 **BRÉSIL** - *Juliano Barra, Université Mackenzie-Brésil, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne*
p. 146 **BRÉSIL** - *Sidnei Machado, Université fédérale de Paraná*
p. 152 **CANADA** - *Renée-Claude Drouin, Université de Montréal*
p. 158 **CHILI** - *Andrés Ahumada Salvo, Université Andrés Bello*
p. 162 **MEXIQUE** - *Gabriela Mendizábal Bermúdez, Université autonome de l'État de Morelos*
p. 168 **PÉROU** - *Maria Katia Garcia Landaburu, Université catholique pontificale du Pérou*

ASIE - OCÉANIE

- p. 172 **JAPON** - *Yuki Sekine, Université de Kobé*

EUROPE

- p. 176 **ESPAGNE** - *Tania Bazzani, Université européenne Viadrina Francfort (Oder)*
p. 182 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - *Elena Serebryakova, Université nationale de recherche, École supérieure d'économie*
p. 186 **POLOGNE** - *Anna Musiała, Université Adam Mickiewicz de Poznań*
p. 188 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - *Ljubinka Kovačević, Université de Belgrade*
p. 194 **ROYAUME-UNI** - *Jo Carby-Hall, Université de Hull*

ÉTUDES



LES JURIDICTIONS DU TRAVAIL EN ESPAGNE*



RÉSUMÉ

En Espagne, l'ordre juridictionnel social, qui tranche à la fois les litiges de droit du travail et ceux de la sécurité sociale, applique le droit de la procédure du travail et, à titre supplétif, le droit de la procédure civile. Cet article analyse les principes constitutionnels qui régissent l'activité juridictionnelle, ainsi que les principes directeurs de la procédure du travail.

Mots clés : Juridictions du travail, réserve de juridiction, droit d'obtenir la protection effective des juges et des tribunaux, principes de la procédure du travail.

ABSTRACT

In Spain, the social order of the jurisdiction, which settles both labour law and social security disputes, applies the law of labour procedure and, in addition, on the absence of specific provisions, the law of civil procedure. This article analyses the constitutional principles governing jurisdictional activity and the guiding principles of labour procedure.

Keywords : Labour Courts, Reservation as to Jurisdiction, Due Process of Law, Principles of Labour Procedure.

* Une première version de l'article a été présentée, sous forme de communication, au colloque international sur la justice prud'homale organisé par le professeur Sébastien Tournaux, les 4-5 octobre 2018, au Comptasec, Université de Bordeaux.

Le droit du travail est un droit statutaire : il est le droit spécial des travailleurs dépendants et il accorde un statut de protection¹. L'existence d'institutions propres, telles que le contrat de travail ou la convention collective, et la nécessité d'appliquer des règles et des principes spécifiques, ont donné lieu à un ordre juridictionnel social, régi par le droit de la procédure du travail et, à titre supplétif, par le droit de la procédure civile.

Aujourd'hui, en Espagne, les tribunaux du travail et de la sécurité sociale sont des juridictions spécialisées de l'ordre judiciaire, mais il n'en a pas toujours été ainsi². En effet, au XIX^e siècle, les litiges relatifs à l'application du droit du travail étaient tranchés par les tribunaux civils. La loi de 1900 sur les accidents du travail conférait aux tribunaux civils la connaissance de ces différends, « jusqu'à ce que des dispositions soient prises concernant les tribunaux ou les jurys devant résoudre les conflits découlant de cette loi » (art. 14). À partir de la loi du 19 mai 1908, les affaires sociales ont été attribuées aux tribunaux industriels³ : il s'agissait de formations paritaires, composées d'un président qui était un juge professionnel du tribunal civil et de quatre jurés, dont deux étaient des représentants des ouvriers et deux autres des patrons. Ce système de tribunaux paritaires et de jurys mixtes a fonctionné pendant les premières années du siècle dernier⁴. Mais, après la guerre civile (1936-1939), le nouveau régime franquiste a changé de perspective. À compter de 1938, les litiges en matière de travail et de sécurité sociale ont été attribués aux « magistratures du travail »⁵ placées sous la tutelle du ministère du travail. Il faut dire que ces tribunaux, plutôt administratifs, ont eu une importante fonction de protection du travailleur et, malgré leur manque d'indépendance, leur prestige juridique et social s'est accru au cours des années. Depuis 1958, il existe une loi relative à la procédure du travail qui a été modifiée à de multiples reprises⁶.

La Constitution espagnole de 1978 (ci-après dénommée CE) reconnaît l'idée de l'unité juridictionnelle (art. 117, alinéa 5, CE) : tous les tribunaux appartiennent et forment ensemble

- 1 Le terme de « droit statutaire » peut être utilisé dans deux sens : comme un droit d'une classe spéciale de sujets ou comme un droit qui confère un statut de protection. Voir J.A. Sagardoy, J.M. Valle et J.L. Gil, *Prontuario de Derecho del Trabajo*, 8^e édition, Civitas, Madrid, 2006, p. 33 ; J.L. Gil, « Globalización y universalidad del derecho : la *lex mercatoria* y el derecho internacional del trabajo en el mercado global », *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, n^o2, avril-juin 2016, p. 3.
- 2 J. de Hinojosa, *El enjuiciamiento en el Derecho del Trabajo*, 1^{ère} éd., Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1938, 308 pp. ; J. L. Asenjo, « Comités paritarios y jurados mixtos en la industria papelería », *Revista de Política Social*, 1980, n^o125, p. 53 ; M. Alonso Olea, C. Miñambres et R. M. Alonso García, *Derecho procesal del trabajo*, 14^e éd., Civitas, Cizur Menor, 2006, p. 43.
- 3 *Tribunales industriales*.
- 4 *Comités paritarios, comisiones revisoras paritarias et jurados mixtos*.
- 5 *Magistraturas de Trabajo*.
- 6 Ainsi, par exemple, le décret-loi royal 2/1995 du 7 avril a approuvé le texte refondu de la loi sur la procédure du travail. En ce qui concerne le texte de 1990, approuvé par le décret-loi royal 521/1990 du 27 avril 1990, voir J.A. Sagardoy et J. L. Gil, « La nueva Ley de Procedimiento Laboral », *Documentación Laboral*, n^o30, 1990, p. 55.

un même corps, placé sous l'égide de la Cour suprême (art. 123 CE)⁷. Pour des raisons d'organisation, la loi organique 6/1985 du 1^{er} juillet 1985 relative au pouvoir judiciaire, et la loi 38/1988 du 7 avril 1988 de délimitation et de répartition de la compétence judiciaire, ont divisé les juridictions ordinaires en quatre branches ou ordres : civil, pénal, administratif et social. Les juridictions sociales sont essentiellement régies par la loi organique 6/1985 relative au pouvoir judiciaire, qui détermine à la fois la composition, les compétences et les procédures de ces juridictions, et par la loi 36/2011 du 10 octobre 2011 réglementant la juridiction sociale⁸. La loi 1/2000 du 7 janvier 2000 relative à la procédure civile s'applique à titre supplétif. Parmi les réglementations temporaires, approuvées pendant la pandémie, qui affectent la procédure du travail, il convient de mentionner la loi 3/2020 du 18 septembre 2020 sur les mesures procédurales et organisationnelles destinées à faire face à la COVID-19 dans le domaine de l'administration de la justice, qui remplace le décret-loi royal 16/2020 du 28 avril.

En Espagne, il existe une seule juridiction sociale qui tranche à la fois les litiges de droit du travail et de la sécurité sociale (art.1, 2 et 3 LJS)⁹. La branche sociale de la juridiction est composée de quatre catégories de juges ou tribunaux qui ont chacune leur propre compétence d'attribution et territoriale (art. 4 et suivants LJS). Il s'agit des juges des affaires sociales, des chambres sociales des Cours supérieures de justice des Communautés autonomes, de l'Audiencia nacional et de la Cour suprême¹⁰. Dans chaque province, les juges des affaires sociales connaissent de toutes les réclamations individuelles (art. 6 LJS)¹¹. Pour les réclamations collectives, selon la portée du conflit, la compétence appartient aux juges des affaires sociales, ou bien à la chambre sociale des chambres supérieures de justice des Communautés autonomes ou de l'Audiencia nacional. Dans le Livre II, la loi sur la juridiction sociale régleme la procédure ordinaire (art. 76 et suivants) et des procédures spéciales, qui comportent certaines spécificités par rapport à la procédure ordinaire. Ainsi, dans le cas de la contestation du licenciement, c'est à l'employeur, pourtant défendeur, d'exprimer sa position en premier (art. 105.1 LJS). Parmi les procédures spéciales, figurent le licenciement (art. 103 et suivants LJS) et les sanctions disciplinaires (art. 114 et 115 LJS), la liberté syndicale et les autres droits fondamentaux (art. 177 et suivants LJS), ou bien encore les conflits collectifs (art. 153 et suivants LJS).

7 Tribunal Supremo. <https://mjp.univ-perp.fr/constit/es1978.htm> ; https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=160&modo=2¬a=0&tab=2

8 J. R. Mercader, A. de la Puebla et F. J. Gómez (dir.), *Ley reguladora de la Jurisdicción Social comentada y con jurisprudencia*, La Ley, Madrid, 2015, 1960 pp. ; G. Barrios (dir.), *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Aranzadi, Cizur Menor, 2020, 1627 pp.

9 Voir une synthèse en français, *La juridiction du travail et de la sécurité sociale. Espagne*, Juriscope, Juin 2005, 17 pp. ; N. Campos, « Équivalents terminologiques des organes judiciaires et de l'ordre juridictionnel français et espagnol », *Anales de Filología Francesa*, n°18, 2010, p. 71.

10 *Juzgados de lo Social, Tribunales Superiores de Justicia, Audiencia Nacional et Tribunal Supremo*.

11 Dans certaines provinces, comme à Madrid, il existe des juges des affaires sociales en plusieurs endroits. La loi 38/1988 du 7 avril de délimitation et de distribution judiciaire, prévoyait l'existence d'un juge des affaires sociales à Alcalá de Henares, un autre à Getafe, 44 à Madrid et 3 à Móstoles. À ce jour, les tribunaux d'Alcalá de Henares et de Getafe n'ont pas encore été constitués. Voir Consejo General del Poder Judicial, *Situación de la demarcación y la planta judicial a 1 de enero de 2020*, Madrid, 2020, Anexe IX, p. 109 : <file:///C:/Users/uah/Downloads/20200203%20Situacion%20de%20la%20demarcacion%20y%20planta%20judicial%20a%2001-01-2020.pdf> et <https://www.mjusticia.gob.es/ca/justicia-espana/organización-justicia/organizacion-juzgados/juzgados-tribunales>

Il existe parfois des frictions avec la juridiction civile, s'agissant par exemple de faux travailleurs indépendants, de la responsabilité civile ou de la faillite ; avec la juridiction du contentieux-administratif, notamment en matière de gestion du recouvrement des cotisations de sécurité sociale, d'emploi public ou de services minimums en cas de grève ; ou avec la juridiction pénale, lorsque les faits ayant une pertinence dans le champ social peuvent constituer en même temps, un délit, comme dans le cas du harcèlement moral.

Historiquement, le système espagnol des relations de travail ne se caractérise pas par ses modes non juridictionnels de résolution des différends sociaux. Les facilités offertes par la procédure, rapide et presque toujours gratuite, n'ont pas favorisé la demande de systèmes extrajudiciaires. De plus, le caractère inaliénable dont bénéficient, en règle générale, les droits des travailleurs a rendu plus complexe le recours aux voies extrajudiciaires. Pourtant, la situation a commencé à changer ces dernières années. Aujourd'hui, même si la solution judiciaire conserve son importance et sa validité, elle ne constitue plus le seul moyen, ni même le moyen le plus important, pour la résolution des conflits individuels ou collectifs de travail. Comme dans la majorité des pays européens, on constate en Espagne une tendance à promouvoir et encourager les procédures de conciliation, de médiation et d'arbitrage. Ainsi, la juridiction sociale, dans laquelle les phases de conciliation ont une grande importance, coexiste avec des systèmes autonomes de règlement des différends, tant dans l'État que dans les Communautés autonomes¹². La protection effective des juges et des tribunaux doit être préservée même lorsque les parties font recours à ces systèmes de résolution autonome des conflits.

Afin d'expliquer les traits essentiels de la juridiction sociale en Espagne, ainsi que quelques nouveautés et tendances, la présente étude s'intéressera aux principes constitutionnels **(I)** et aux principes directeurs de la procédure du travail **(II)**.

I - LES PRINCIPES CONSTITUTIONNELS

La Constitution Espagnole, dont on peut déduire un principe de réserve de juridiction **(A)**, reconnaît le droit d'obtenir la protection effective des juges et des tribunaux **(B)**.

A - LA RÉSERVE DE JURIDICTION

Dans un État de droit, le principe de réserve de juridiction sert à déterminer la position constitutionnelle du pouvoir judiciaire par rapport aux deux autres pouvoirs de l'État. En effet, l'attribution constitutionnelle aux juges et aux tribunaux de la fonction de rendre un jugement et de le faire appliquer (art. 117.3 CE), et l'indépendance avec laquelle les titulaires de ces organes doivent agir (art. 117.1 CE), configurent une réserve de juridiction qui est imposée comme limite constitutionnelle à l'exercice des fonctions propres aux autres pouvoirs de l'État. La doctrine a fait valoir que la séparation des pouvoirs que la CE consacre conduit à établir des réserves fonctionnelles au profit de chacun d'eux. Ainsi, outre

12 Voir la Résolution du 10 décembre 2020 de la Direction générale du travail, qui enregistre et publie le VI^{ème} accord sur le règlement autonome des conflits du travail (système extrajudiciaire), BOE du 23 décembre 2020. Dans les 17 Communautés autonomes, il existe des accords sur le règlement autonome des conflits qui peuvent être consultés sur le site de la Fondation SIMA : <https://www.fsima.es/enlaces/>. En général, les accords se limitent aux conflits collectifs, mais ils couvrent parfois aussi les conflits individuels. Voir J. L. Gil, « La résolution amiable des litiges individuels en droit du travail espagnol », in F. Petit (dir.), *Le règlement amiable des différends sociaux*. Étude juridique: France, Espagne, Québec, L'Harmattan, Paris, 2007, p. 77.

la réserve de loi classique, il existe une réserve de juridiction visant à maintenir l'équilibre constitutionnel et la garantie de la liberté, afin d'empêcher le législateur ou l'administration d'empiéter sur leur rôle et, en même temps, celui des juges. La réserve de juridiction est donc un principe constitutionnel implicite qui impose que certaines décisions matériellement de nature juridictionnelle doivent nécessairement être prises par des juges et des tribunaux. Conformément à l'article 117.3 CE, elles leur appartiennent exclusivement¹³.

En ce qui concerne la relation entre la loi et la réserve de juridiction, il convient de noter que les principes constitutionnels sur le pouvoir judiciaire dans les articles 117 et suivants, ou proclamant le droit à une protection effective des juges et des tribunaux (art. 24 CE), imposent des limites à la tâche du législateur. La réserve de juridiction est directement atteinte lorsqu'une loi permet que les procédures ordinaires soient remplacées par d'autres pour des cas spécifiques ; le principe du juge naturel se trouve alors altéré, la connaissance judiciaire de certains cas empêchée et la résolution judiciaire des litiges normalement confiée à la juridiction est remplacée par une décision du pouvoir législatif lui-même.

Pour illustrer le problème, il sera fait référence à l'un des aspects les plus controversés de la loi 3/2012 du 6 juillet 2012 sur les mesures urgentes pour la réforme du marché du travail : le contrôle judiciaire des licenciements pour des raisons économiques, techniques, organisationnelles ou de production¹⁴. Jusqu'à la réforme de 2012, la doctrine et la jurisprudence estimaient que le recours à des mesures graves, telles que des licenciements pour des motifs liés à l'entreprise, n'était possible qu'en l'absence d'alternatives moins nocives pour les travailleurs concernés, comme la modification substantielle des conditions de travail, la mobilité géographique ou la suspension du contrat. Avec la loi du 6 juillet 2012, le législateur a manifestement souhaité réduire la marge d'appréciation des juges. D'une certaine façon, il a tenté de les priver de la compétence qui leur est propre dans un État de droit, notamment en ayant une définition extensive de la cause justifiant un licenciement. En éliminant toute véritable exigence de motivation de la finalité de la décision, le législateur a voulu libérer l'employeur de l'obligation de motivation, pour utiliser une terminologie française, « du sérieux de la cause du licenciement ». De fait, ceci conduit à priver de tout intérêt le contrôle judiciaire prévu par la Convention n°158 de l'OIT sur le licenciement, ratifiée par l'Espagne. Le préambule de la loi du 6 juillet 2012 témoigne clairement de la volonté de limiter le rôle des juges à vérifier l'existence de la cause, sans en évaluer le caractère raisonnable, la proportionnalité ou la pertinence. En ce sens, il semble porter atteinte à la réserve de juridiction dont jouit le pouvoir judiciaire dans un État de droit et constitue une violation notamment des articles 4, 8 et 9 de la Convention n°158. En tout état de cause, le pouvoir judiciaire a réaffirmé la compétence attribuée par la CE aux juges et aux tribunaux. Des décisions de hautes juridictions sont venues rappeler aux employeurs la nécessité non seulement d'apporter la preuve de l'existence d'une cause, mais également d'alléguer de ses effets sur le contrat de travail et de justifier le licenciement¹⁵. En somme, pour respecter la

13 Voir S. Muñoz Machado, *La reserva de jurisdicción*, La Ley, Madrid, 1989, 160 pp.; *Tratado de derecho administrativo y derecho público general*, Tome III, *Los principios de constitucionalidad y legalidad*, 4^{ème} éd., Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2015, p. 90.

14 J. L. Gil, « La Convention n°158 de l'O.I.T. et la protection contre le licenciement injustifié en Espagne », in M. Badel et S. Sana-Chaillé de Néré (eds.), *Des liens et des droits. Mélanges en l'honneur de Jean-Pierre Laborde*, Dalloz, Paris, 2015, p. 668.

15 Arrêts de la Cour Suprême des 18 février, 26 mars, 15 avril et 17 juillet 2014 (RJ 3268, 2778, 4342 et 5743), et des 12 mai, 28 octobre et 30 novembre 2016 (RJ 3256, 5724 et 6355).

réserve de juridiction et la Convention n°158 de l'OIT, il doit y avoir un contrôle juridictionnel complet de la cause, du caractère raisonnable, proportionnel et pertinent de la décision de l'employeur. L'exigence d'une justification du licenciement est liée inéluctablement à la possibilité d'un contrôle judiciaire de la nature réelle et sérieuse ou suffisante de la cause.

L'administration ne devrait pas non plus exercer de fonctions juridictionnelles. À cet égard, il convient de rappeler que, dans la période franquiste, il existait un fort interventionnisme de l'administration du travail, notamment en raison de l'absence d'un véritable État de droit, du non-respect de la séparation des pouvoirs, ou de la tendance à compenser par l'intervention de l'administration, le manque de contrôle de l'application des normes du travail par les représentants syndicaux et les travailleurs de l'entreprise. Pendant la période franquiste, l'administration du travail exerçait des pouvoirs quasi juridictionnels, en réglant des questions telles que les conflits relatifs à la classification professionnelle ou en déclarant la pénibilité, la dangerosité ou la toxicité du travail, des questions qui relèvent aujourd'hui de la compétence de la juridiction sociale¹⁶. Dans le système démocratique des relations de travail, les compétences quasi juridictionnelles de l'administration ont disparu¹⁷. L'administration ne dispose que de certains pouvoirs dans le domaine de la coopération avec l'administration de la justice, comme ce serait le cas pour l'ouverture d'une procédure d'office (arts. 148, 158 et 163 LJS).

B - LA PROTECTION EFFECTIVE DES JUGES ET DES TRIBUNAUX

Le droit fondamental d'obtenir la protection effective des juges et des tribunaux, reconnu par l'article 24 CE et l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, équivaut à l'obligation de respecter le *due process of law* dans le droit anglo-saxon, qui figure dans les amendements V et XIV de la Constitution des États-Unis d'Amérique¹⁸. C'est un véritable droit fondamental de caractère autonome et de contenu propre, mais de configuration légale¹⁹.

16 A. Montoya, *Jurisdicción y administración de trabajo. Extensión y límites de sus competencias*, Tecnos, Madrid, 1970, 195 pp.

17 J. A. Sagardoy et J. L. Gil, « Los derechos constitucionales del empresario », in A. V. Sempere (dir.) et R. Martín (coord.), *El modelo social en la CE de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, p. 371.

18 Le texte et les amendements de la Constitution américaine peuvent être consultés à <https://constitutioncenter.org/interactive-constitution/>. Le chapitre 39 de la Magna Carta, une déclaration des droits des sujets publiée par le Roi Jean d'Angleterre en 1215, stipulait déjà qu'« aucun homme libre ne sera arrêté ou emprisonné [...] sauf par un jugement légitime de ses pairs ou par la loi du pays ».

19 Arrêts de la Cour Constitutionnelle 89/1985 du 19 juillet et 99/1985 du 30 septembre. Sur la tutelle effective des juges et des tribunaux dans la juridiction du travail, voir C. Sáez, *La tutela judicial efectiva y el proceso laboral*, Civitas, Madrid, 2004 ; « Artículo 24. Tutela judicial efectiva y proceso de trabajo », in M. E. Casas, M. Rodríguez-Piñero et M. Pérez (dir.), et I. Borrajo (coord.), *Comentarios a la Constitución Española. XXX Aniversario*, Fundación Wolters Kluwer, Madrid, 2009, p. 603 ; M. Rodríguez-Piñero Royo, « Artículo 24: derecho a la tutela judicial efectiva », in A. Baylos, J. Cabeza, J. Cruzet, et F. Valdés, (coord.), *La jurisprudencia constitucional en materia laboral y social en el período 1999-2010. Libro homenaje a María Emilia Casas*, La Ley, Madrid, 2015, p. 813 ; A. Baylos, M. L. Birgillito, et N. Castelli, « Capítulo 11. Derecho a la tutela judicial efectiva [art. 24 CE y normas concordantes] », in J. L. Monereo, F. Vila et J. C. Álvarez (dir.), et B. del M. López (coord.), *Derechos laborales inespecíficos*, Comares, Granada, 2020, p. 450.

En premier lieu, le noyau essentiel de ce droit est l'accès à la juridiction, ou le droit de libre accès aux juges et aux tribunaux²⁰. Cela implique la possibilité de saisir l'organe judiciaire compétent ; l'admission de tout type de demande, qu'elle aboutisse ou non ; et un coût de la procédure qui ne soit pas un obstacle. La jurisprudence de la Cour Constitutionnelle veille à protéger le droit d'accès à la juridiction. Elle a largement interprété les règles de procédure relatives à la qualité pour agir ou aux conditions requises pour exercer une certaine action procédurale. Ainsi, elle a considéré que le principe *pro actione* est violé lorsque les règles procédurales relatives à l'expiration de certaines actions visant à protéger le droit au travail, telles que l'action de licenciement, étaient trop strictes²¹.

En outre, le droit à une protection effective des juges et des tribunaux implique le droit d'obtenir une décision mettant fin au litige dans l'instance appropriée²². La Cour Constitutionnelle a déclaré que les tribunaux ordinaires violent le droit à une protection effective des juges et des tribunaux si, dans la tâche de fonder et de motiver leurs résolutions, ils n'interprètent pas l'ensemble du système juridique conformément à la CE, ce qui signifierait choisir, parmi les sens possibles d'un précepte, celui le plus conforme aux normes constitutionnelles. La Cour Constitutionnelle a ainsi souligné que dans de tels cas, il ne suffit pas que les tribunaux s'abstiennent de toute application arbitraire, manifestement irraisonnée ou déraisonnable, de la loi ; ils doivent également appliquer la législation en conformité avec le texte constitutionnel²³. Cette référence semble inclure clairement les droits sociaux qui y sont consacrés. Ainsi, si les tribunaux ordinaires n'ont pris en compte aucun de ces droits dans la résolution d'un litige spécifique, la Cour Constitutionnelle peut considérer que l'article 24 CE a été violé. Cela s'est produit, par exemple, lorsque l'objet du litige était axé sur un aspect lié au droit au travail ou au droit à la sécurité sociale. À cet égard, la Cour Constitutionnelle a analysé, du point de vue de l'article 24 CE, les cas dans lesquels un licenciement injustifié aurait pu se produire, mais le juge n'a pas analysé les circonstances de l'affaire conformément à la reconnaissance du droit des travailleurs à des congés annuels payés²⁴, ou avec la reconnaissance de la liberté d'information²⁵.

En troisième lieu, le droit à une protection effective des juges et des tribunaux comprend le droit à l'exécution de l'arrêt²⁶. La loi sur la juridiction sociale régit l'exécution provisoire et définitive des arrêts au livre IV (art. 237 et suivants).

20 Arrêts de la Cour Constitutionnelle 37/1995 du 7 février ; 223/2001 du 5 novembre ; 73/2004 du 22 avril ; 237/2005 du 26 septembre ; 119/2008 du 13 octobre et 29/2010 du 27 avril. Voir aussi D. Ortega, « Sinopsis del artículo 24 », décembre 2003, mis à jour par A. Gozález, janvier 2011, p. 1 : https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/imprimir/sinopsis_pr.jsp?art=24&tipo=2

21 Voir l'arrêt de la Cour Constitutionnelle 125/1994 du 25 avril. Pour plus de détails, J. L. Gil, *La prescripción y la caducidad en el contrato de trabajo*, Comares, Granada, 2000, p. 137.

22 Arrêts de la Cour Constitutionnelle 144/2003 du 14 juillet, 290/2006 du 9 octobre, et 24/2010 du 27 avril ; D. Ortega, *op. cit.*, p. 1.

23 Voir notamment l'arrêt de la Cour Constitutionnelle 192/2003 du 27 octobre.

24 Arrêt de la Cour Constitutionnelle 192/2003 du 27 octobre. Voir J. L. Gil, « Despido durante el periodo de vacaciones », *Capital Humano*, n°174, février 2004, p. 82.

25 Arrêt de la Cour Constitutionnelle 126/2003 du 30 juin.

26 Articles 117.3 et 118 CE et arrêts de la Cour Constitutionnelle 224/2004 du 29 novembre, 282/2006 du 9 octobre et 20/2010 du 27 avril ; D. Ortega, *op. cit.*, p. 2.

Enfin, le droit comprend le droit de déposer des recours judiciaires²⁷. La procédure sociale étant caractérisée par le degré unique de juridiction, la voie de l'appel est en principe fermée. Subsistent néanmoins des recours extraordinaires à l'instar du recours en supplication contre le jugement d'un juge des affaires sociales auprès de la chambre sociale des chambres supérieures de justice des Communautés autonomes (art. 75.2° LOPJ, et 190 et suivants LJS), le pourvoi en cassation ordinaire contre les arrêts rendus en premier ressort par les chambres sociales des chambres supérieures de justice des Communautés autonomes et par la chambre sociale de l'Audience nationale (art. 205 suivants LJS), le pourvoi en cassation pour l'unification de la jurisprudence (art. 59 LOPJ, et 218 et suivants LJS) et le recours en révision (art. 236 LJS)²⁸. En cas de mise en cause d'un droit fondamental ou d'une liberté publique, il est possible de présenter un recours en garantie des droits auprès de la Cour Constitutionnelle, après l'épuisement d'une procédure prioritaire et abrégée devant la juridiction ordinaire (art. 53.2 CE)²⁹.

Le droit fondamental d'obtenir la protection effective des juges et des tribunaux, qui peut servir à protéger indirectement les droits sociaux n'ayant pas fait l'objet d'un recours en garantie des droits³⁰, rayonne tout au long de la procédure du travail. Ainsi, la Cour constitutionnelle a considéré que ce droit est violé lorsque les travailleurs ont subi une forme de représailles pour avoir plaidé en défense de leurs droits contre leur employeur, ou pour avoir accompli des actes préparatoires ou antérieurs nécessaires à l'exercice d'une action judiciaire³¹.

27 Arrêts de la Cour Constitutionnelle 37/1993 du 8 février, 111/2000 du 5 mai, 21/2002 du 28 janvier et 59/2003 du 24 mars ; D. Ortega, *op. cit.*, p. 2.

28 *Recurso de suplicación, recurso de casación ordinario, recurso de casación para la unificación de doctrina et recurso de revisión.*

29 *Recurso de amparo.*

30 M^a Díaz, « El Tribunal Constitucional español y la protección indirecta de los derechos sociales », *Lex Social. Revista de los Derechos Sociales*, n°1/2012, janvier-juin 2012, p. 16.

31 Arrêts de la Cour Constitutionnelle 14/1993 du 18 janvier, 196/2000 du 24 juillet, 87/2004 du 10 mai, 171/2005 du 20 juin, 125/2008 du 20 octobre, et 183/2015 du 10 septembre. Selon l'article 5 de la Convention n°158 de l'OIT sur le licenciement, « ne constituent pas des motifs valables de licenciement, notamment [...] (c) le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes ». L'employeur licenciant le travailleur qui revendique la défense de ses droits viole la bonne foi : voir J. L. Gil, *Principio de la buena fe y poderes del empresario*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Seville, 2003, p. 307. Sur la garantie d'indemnité, voir D. Álvarez, « ¿Garantía o garantías de indemnidad? Los diversos cauces de tutela del trabajador frente a represalias del empresario », *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n°269-270, 2005, p. 3, et *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*, Albacete, Bomarzo, 2005, 159 pp. ; M^a E. Casas, « Tutela judicial efectiva y garantía de indemnidad. (El derecho a la garantía de indemnidad en la jurisprudencia constitucional) », in M^a E. Casas, J. Cruz, et F. Durán (coord.), *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución española: estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, La Ley, Madrid, 2006, p. 695 ; M^a T. Igartua, *La garantía de indemnidad en la doctrina social del Tribunal Constitucional*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2008, 163 pp. ; L. Mella, « Garantía de indemnidad: sentencias clave en la progresiva configuración autónoma de la misma (1999-2010) », in A. Baylos, J. Cabeza, J. Cruz, et F. Valdés (coord.), *La jurisprudencia constitucional en materia laboral y social en el período 1999-2010. Libro homenaje a María Emilia Casas, op. cit.*, p. 841 ; I. García-Perrote et J. R. Mercader, « Limitaciones al alcance de la 'garantía de indemnidad': a propósito de la STC 183/2015, de 10 de septiembre, del Pleno del Tribunal Constitucional », *Revista de Información Laboral*, n°3, 2016, p. 7.

II - LES PRINCIPES DIRECTEURS DE LA PROCÉDURE DU TRAVAIL

Depuis ses origines, la procédure du travail est basée sur une série de principes informatifs qui ont tenté de la rendre plus accessible aux parties intéressées, plus rapide et plus simple dans son développement, et plus efficace pour résoudre les problèmes de la relation de travail, en prenant soin avant tout des besoins de tutelle du travailleur. Ces principes ont également été étendus à la procédure de sécurité sociale, afin de bien servir les bénéficiaires. Aujourd'hui, ils sont énoncés explicitement dans la loi de manière à ce que les juges et tribunaux de l'ordre social de la juridiction, ainsi que les greffiers dans leur rôle d'organisation de la procédure, « interprètent et appliquent les règles régissant la procédure du travail ordinaire selon les principes d'immédiateté, d'oralité, de concentration et de célérité » (art. 74.1 LJS). Il est légalement prévu que ces principes, indissolublement liés entre eux, doivent guider « l'interprétation et l'application des normes procédurales régies par la présente loi » (art. 74.2 LJS)³².

Depuis la création des tribunaux industriels en 1908, la gratuité constitue l'un des principes directeurs de la procédure du travail. Selon l'article 119 CE, « la justice est gratuite quand la loi en dispose ainsi et, dans tous les cas, au bénéfice de ceux qui n'ont pas suffisamment de ressources pour ester en justice ». La gratuité se manifeste par le fait que l'assistance par un avocat en première instance est facultative (art. 21.1 LJS), sans préjudice d'adopter « les mesures appropriées pour garantir l'égalité des parties », si l'une d'elles a prétendu être assistée par un avocat à un autre stade de la procédure (art. 21.3 LJS). En outre, la partie intéressée a le droit de bénéficier d'une assistance juridique gratuite³³. Dans l'ordre social, la loi reconnaît le bénéfice d'une justice gratuite pour les travailleurs et les bénéficiaires de la sécurité sociale, ainsi que pour les fonctionnaires et le personnel statutaire (art. 21.5 LJS).

Directement lié au principe de l'oralité, le principe d'immédiateté exige que la procédure soit menée devant le juge ou le tribunal, en présence ou - le cas échéant - avec l'intervention, des parties, et lors d'une audience publique (art. 229 LOPJ et 98 LJS). Contrairement au principe de l'écrit, caractéristique de la procédure civile traditionnelle, la procédure du travail est régie par le principe de l'oralité. La procédure est principalement orale, ce qui n'exclut pas que certaines étapes soient effectuées et documentées par écrit. Cette caractéristique affecte surtout l'audience qui constitue l'activité procédurale de base dans l'instance, et qui est effectuée de façon orale, sans préjudice d'une documentation annexée au procès-verbal. Au cours de l'audience, les parties présentent oralement leurs allégations, et elles peuvent prendre la parole aussi souvent que le juge ou le tribunal le considère nécessaire (art. 85.4 LJS). Les questions écrites et le contre-interrogatoire dans la preuve de l'examen des témoins ne sont pas admis (art. 92.1 LJS), et les conclusions sont formulées oralement (art. 87.4 LJS). D'autres manifestations importantes de l'oralité sont liées aux résolutions

32 Sur les principes de la procédure du travail, voir M. Rodríguez-Piñero, « Sobre los principios informadores del proceso de trabajo », *Revista de Política Social*, n° 81, janvier-mars 1969, p. 21 ; M. A. Luelmo et P. F. Rabanal, *Los principios inspiradores del proceso laboral*, McGraw Hill, Madrid, 1999, 128 pp. ; M. Alonso Olea, C. Miñambres et R. M. Alonso García, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 132 ; E. González, « "Buenas prácticas" y crisis de los principios del proceso laboral », in *Congreso Nacional sobre Buenas Prácticas Jurídico-Procesales para Reducir el Gasto Social*, 3^e édition, Laborum, Seville, 2015, p. 239: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/54471/Buenas%20pr%C3%A1cticas%20y%20crisis%20de%20los%20principios%20del%20derecho%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

33 Loi 1/1996 du 10 janvier 1996 sur l'assistance judiciaire gratuite.

verbales qui doivent être dictées pendant le procès, ou à la possibilité de dicter la sentence de vive voix (art. 49.3 et 50 LJS). Du point de vue des parties, il existe des exceptions inévitables à l'oralité : la demande et les recours, ainsi que les mesures d'organisation de la procédure, doivent être formalisées par écrit (art. 80, 186 et suivants LJS).

Le principe de concentration suppose que la procédure orale intègre ou concentre, dans un acte unique et complexe, les phases des allégations, des éléments de preuve et des conclusions et, le cas échéant, de l'arrêt, quand il est dicté *in voce*. Ce principe d'unité d'action qui inspire l'audience exige qu'il ne soit pas divisé en étapes ou en sessions séparées. Ce sont aussi des manifestations de l'unité de l'acte, la signalisation simultanée de la conciliation et du procès (art. 82.1 LJS) et l'ouverture de celui-ci lorsque la conciliation échoue (art. 85.1 LJS).

Le principe de célérité est étroitement lié aux principes de l'oralité, de l'immédiateté et de la concentration. Les réclamations présentées devant les juges et tribunaux du travail répondent à des besoins vitaux, tels que les salaires, les indemnités de licenciement, ou les pensions. Cette circonstance a entraîné une rapidité particulière dans le traitement des affaires, qui se reflète tant dans la procédure ordinaire que dans les procédures spéciales. Cela affecte la date limite pour rendre l'arrêt (art. 97 LJS) ou fixer le jour du procès (art. 126 et 181 LJS, par exemple), et se manifeste également dans le traitement urgent et préférentiel de certaines procédures, telles que la protection de la liberté syndicale, des droits fondamentaux et libertés publiques (art. 179 LJS), les conflits collectifs (art. 159 LJS), les congés (art. 126 LJS) ou le processus électoral (art. 132 LJS). Ce mandat de célérité est renforcé lorsque, en raison des exigences de la loi elle-même, les délais - à l'exception de l'arrêt - sont fixés comme péremptoires et non prorogables (art. 43.3 LJS). D'autres fonctionnalités témoignent également de cette rapidité, comme le caractère ouvrable des jours d'août pour le traitement de certaines questions (art. 43.4 LJS), l'habilitation de jours et d'heures non ouvrables (art. 44.5 LJ), le rejet d'office des actes ayant un but dilatoire (art. 75.1 LJS), le traitement du caractère préjudiciel de l'action pénale, limité aux cas de falsification documentaire et indispensable (art. 86 LJS), ou encore la possibilité de prononcer un arrêt *in voce* (art. 50 LJS).

Devant la juridiction sociale, on applique également le principe de la bonne foi, l'interdiction de la fraude à la loi et de l'abus de droit (art. 7.1 et 7.2 du Code civil, art. 11.2 LPOJ et art. 247 LEC). La loi sur la juridiction sociale oblige les organes juridictionnels à rejeter, dans une décision fondée, les pétitions, incidents et exceptions formulés à des fins dilatoires ou impliquant un abus de droit, et à corriger les actes qui, sous couvert du texte d'une règle, visent un résultat contraire à celui prévu par la CE et les lois pour l'équilibre de la procédure, la protection juridictionnelle et l'efficacité des décisions (art. 75.1 LJS). Ils ont une traduction spécifique dans le précepte qui autorise l'imposition de frais au justiciable ayant agi de mauvaise foi (art. 97.3 LJS).

Le principe de publicité ne figure pas explicitement dans la loi sur la juridiction sociale, mais il est une exigence générale qui découle à la fois de la Constitution (art. 120.1 CE) et de la loi organique sur le pouvoir judiciaire (art. 232 LOPJ). En outre, il est une exigence implicite dans divers préceptes. En règle générale, pour les actes de conciliation et d'audience, le tribunal se constitue en audience publique, bien qu'il soit aussi possible, dans la procédure du travail, de décider d'une audience à huis clos dans certaines circonstances : la protection de l'ordre public et de la sécurité nationale, l'intérêt des enfants, la protection de la vie privée et des droits et libertés (art. 138 LEC). Une autre manifestation réside dans le droit de ceux qui peuvent justifier d'un intérêt légitime de procéder à l'examen de la procédure, avec l'obligation corrélatrice de l'organe judiciaire de fournir des témoignages, des certifications ou des copies simples sur demande justifiée (art. 47.1 LJS). Les parties

intéressées peuvent également accéder au registre des jugements et des secrets, sous la forme et avec les moyens techniques disponibles au bureau de la Cour (art. 47.2 LJS, en connexion avec les 213 et 213 bis LEC).

Enfin, la procédure du travail est inspirée par le principe du dispositif, qui attache une plus grande importance aux parties, mais sa mise en œuvre est moins rigoureuse que dans la procédure civile, et il est tempéré par plusieurs règles de procédure qui reflètent le rôle officiel et important du juge. On peut mentionner, par exemple, la saisine d'office (art. 43.2 LJS et art. 237 LOPJ), la possibilité d'initier des procédures à la demande de l'administration du travail (art. 148 et suivants LJS), la faculté du greffier de ne pas approuver la conciliation, même si les parties sont conformes (art. 84.2 LJS), le signalement de défauts dans la demande (art. 81 LJS), l'attribution de la parole aux parties à la discrétion du juge (art. 85.4 LJS), la possibilité d'ordonner qu'une preuve produise ses effets- même si une partie y a renoncé (art. 86.2 LJS), ou bien la faculté de poser des questions aux parties et aux experts ou témoins (art. 87.3 LJS) ou de limiter le nombre de ces derniers (art. 92.1 LJS). De plus, le principe *iura novit curia*, lié à ce caractère officiel, est plus fort dans la procédure du travail³⁴. Ainsi, la demande ne doit pas nécessairement contenir des motifs juridiques (art. 80 LJS), et l'intervention d'un avocat n'est pas obligatoire dans la procédure d'instance (art. 18 LJS), ce qui oblige parfois le juge à corriger certaines approches juridiques inadéquates, ou à pallier les omissions résultant d'erreurs des parties, sans que cette attitude signifie l'abandon de l'impartialité. En outre, le mandat de congruence n'oblige pas le juge d'accepter des demandes inférieures aux minima reconnus par les normes impératives.

Conclusion

Par leur longue tradition, leur spécialisation et leur rapidité, les juridictions sociales disposent d'une grande efficacité, d'un enracinement et d'un prestige solides. Ce sont les juridictions parmi les plus appréciées des citoyens et des professionnels du droit ; leurs principes sont bien définis. La souplesse et la faculté d'adaptation des règles de procédure en droit du travail, appliquées aux particularités des différends sociaux, en font un moyen idéal de résolution des litiges individuels et des conflits collectifs de travail ainsi que des controverses de sécurité sociale.

Même si la jurisprudence n'est pas une source du droit, elle a une signification particulière, notamment dans les périodes d'inaction du législateur³⁵. Le droit du travail peut

34 Sur l'adage, qui signifie que la Cour connaît la loi, voir Diccionario panhispánico del español jurídico : <https://dpej.rae.es/lema/iura-novit-curia>. Voir aussi S. Guinchard et T. Debard (dir.), *Lexique des termes juridiques*, 24^e édition, 2016-2017, Dalloz, Paris, 2016, p. 630 ; L. Pennec, *L'adage « iura novit curia » dans le procès civil : Émergence et évolution contemporaine*, Thèse de doctorat en Droit sous la direction de J.-J. Pardini, 2010, Université de Toulon, Faculté de droit, 715 pp.

35 En Espagne, la jurisprudence n'est pas une source de droit ; elle remplit cependant une fonction importante dans l'ordonnement juridique qu'elle vient compléter. Le titre préliminaire du Code civil, qui doit être lu à la lumière de la CE, reconnaît trois sources de droit : la loi, la coutume et les principes généraux du droit (art. 1, paragraphes 1, 3 et 4). La jurisprudence va compléter l'ordre juridique avec la doctrine que la Cour Suprême établira d'une façon réitérée lorsqu'elle interprète la loi, la coutume et les principes généraux du droit (art. 1.6). Voir J.-M. Castan-Vasquez, « La réforme du Titre préliminaire du Code civil espagnol », *Revue Internationale de Droit Comparé*, 1974, 26-4, p. 838 ; S. Muñoz Machado, *Tratado de derecho administrativo y derecho público general*, Tome IV, *El ordenamiento jurídico*, 4^e édition, Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2015, p. 103.

être étudié à travers la jurisprudence, en distinguant les cas d'application *secundum legem*, *praeter legem* et *contra legem*³⁶. La jurisprudence dictée par la Cour constitutionnelle est également très importante, dans sa fonction de garantie des droits fondamentaux et des libertés publiques et, en particulier, du droit d'obtenir une protection effective des juges et des tribunaux, comme dans la protection contre les représailles motivées par l'exercice du droit d'ester en justice.

Enfin, dans un système de protection des droits de l'homme à plusieurs niveaux, le dialogue constructif entre différentes juridictions est essentiel. Il devrait en être ainsi, d'une part, entre les juges et les tribunaux ordinaires et la juridiction constitutionnelle, et, d'autre part, entre les juridictions nationales et la CJUE et la CEDH. Ceci est démontré par exemple, par le remous et le chaos survenus en Espagne avec l'arrêt de la CJUE du 14 septembre 2016, affaire C-596/14, *Ana de Diego Porras contre ministère de la Défense*, portant sur l'indemnisation par résiliation du contrat de travail à durée déterminée, qui a établi une doctrine erronée, et dont le critère a dû par la suite être modifié par deux arrêts rendus par la Grande Chambre³⁷.

JOSÉ LUIS GIL Y GIL

Professeur de droit du travail à l'Université d'Alcalá, Faculté de Droit.

Thèmes de recherche : contrat de travail, droit international et droit européen du travail

Publications :

~ J. L. Gil (ed.), *Trade and Labour Standards: New Trends and Challenges*, Cambridge Scholars Publishing, Adapt Labour Studies Book-Series, Cambridge, 2018, ISBN: 978-1527516755, 287 pp.

~ J. L. Gil, « La responsabilidad de las empresas multinacionales por vulneración de los estándares laborales. Una perspectiva global », *Lex social: Revista de los derechos sociales*, Vol. 10, n° 2, 2020, p. 6.



Les manuscrits soumis pour publication dans la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Marie-Cécile CLÉMENT

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

Tél: 33(0)5 56 84 54 74 - Fax: 33(0)5 56 84 85 12

marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

MANUSCRITS

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- **40 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **30 000 caractères** lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en Français et en Anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en Français et en Anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- les références bibliographiques de deux publications au choix.



NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placées en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom, Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom, Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

IALLJ CALL FOR PAPERS ~ 2021 MARCO BIAGI AWARD

To stimulate scholarly activity and broaden academic interest in comparative labour and employment law, the **International Association of Labour Law Journals** announces a **Call for Papers** for the **2021 Marco Biagi Award**. The award is named in honor of the late Marco Biagi, a distinguished labour lawyer, victim of terrorism because of his commitment to civil rights, and one of the founders of the Association. The Call is addressed to doctoral students, advanced professional students, and academic researchers in the early stage of their careers (that is, with no more than three years of post-doctoral or teaching experience).



1. The Call requests papers concerning comparative and/or international labour or employment law and employment relations, broadly conceived. Research of an empirical nature within the Call's purview is most welcome.
2. Submissions will be evaluated by an academic jury to be appointed by the Association. Submitted papers should include an abstract.
3. The paper chosen as the winner of the award will be assured publication in a member journal, subject to any revisions requested by that journal.
4. Papers may be submitted preferably in English, but papers in French, or Spanish will also be accepted. The maximum length is 12,500 words, including footnotes and appendices. Longer papers will not be considered.
5. The author or authors of the paper chosen as the winner of the award will be invited to present the work at the **Association's 2021** meeting which is to be announced soon on the website of the Association. Efforts are being undertaken to provide an honorarium and travel expenses for the presentation of the paper. Until that effort bears fruit, however, the Association hopes that home institutional funds would be available to support the researcher's presentation.
6. The deadline for submission was **1 March 2021** (final date of submission). Submissions [and a short bio of the author] should be sent electronically in Microsoft Word both to Lavoro e diritto at lavoroediritto@unife.it and to Frank Hendrickx, the President of the Association, at frank.hendrickx@kuleuven.be and his secretariat: iar@kuleuven.be.

Prior Recipients of the Marco Biagi Award

2020 Harry Stylogiannis (KU Leuven, Belgium), Platform work and the human rights to freedom of association and collective bargaining.

2019 Giovanni Gaudio (Bocconi University, Milan, Italy), «Dapting labour law to complex organisational settings of the enterprise. Why re-thinking the concept of employer is not enough».

2018 Matteo Avogaro (University of Milan, Italy), «New perspectives for worker organization in a changing techonological and social environment».

2017 Nicolas Buenos (University of Zurich, Switzerland, Insitute of Law), «From the right to work to the freedom from work».

2016 Mimi Zou, «Towards Exit and Voice: Redesigning Temporary Migrant Workers's Programmes».

2015 Uladzislau Belavusau (Vrije Universiteit Amsterdam, Pays-Bas), «A Penalty Card for Homophobia from EU Labor Law: Comment on Asociația ACCEPT (C-81/12)».

2014 Lilach Lurie (Bar-Ilan University, Israel), «Do Unions Promote Gender Equality?».

2013 Aline Van Bever (University of Leuven, Belgium), «The Fiduciary Nature of the Employment Relationship».

2012 Diego Marcelo Ledesma Iturbide (Buenos Aires University, Argentina), «Una propuesta para la reformulación de la conceptualización tradicional de la relación de trabajo a partir del relevamiento de su especificidad jurídica».

ABONNEMENTS ET TARIFS

SUBSCRIPTIONS AND RATES

SUSCRIPCIONES Y PRECIOS

TARIFS 2021

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC

UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément

UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguît - 33608 PESSAC cedex FRANCE
Tél. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12

Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro en anglais / 1 issue in english / 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 numéros en français & 1 numéro en anglais / 3 issues in french & 1 in english / 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa	40 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article / Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	2,10% France / 1,05% Outre-mer & Corse / 0% UE & hors UE	

MODE DE RÈGLEMENT / MODE DE PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA

(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito) <http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue/abonnement>

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

à / to / a : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

NB : Le paiement en ligne est à privilégier. En cas de difficulté, veuillez nous contacter à
Online payment is preferred. If you have any difficulty, please contact us at
El pago en linea se prefiere. Si tiene alguna dificultad, contáctenos a

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Achévé d'imprimer en avril 2021
Sur les presses du Pôle production imprimé - Université Bordeaux Montaigne
Dépôt légal 2^e trimestre 2021
Imprimé en France

REVUE

2021/1

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée quatre fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

Marie-Cécile CLÉMENT

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

E-mail : marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2020/4

STUDIES

QUEBEC PAY EQUITY LAW IN LIGHT OF FEMINIST THEORIES
C. SÉNÉCHAL

THE ITALIAN REDDITO DI CITTADINANZA IN SEARCH OF IDENTITY:
A COMPARATIVE PERSPECTIVE
E. A. GRASSO

DATA PROTECTION IN THE FIELD OF LABOR RELATIONS IN SPAIN
J. CRUZ VILLALÓN

THE PENSIONS SYSTEM IN ITALY: A CONTINUOUS REFORM
S. G. NADALET

THEMATIC CHAPTER

DIRECTIVE (EU) 2019/1158 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND
OF THE COUNCIL OF 20 JUNE 2019 ON WORK-LIFE BALANCE FOR
PARENTS AND CARERS

COORDINATED BY PASCALE LORBER AND
GUILLAUME SANTORO

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

THE PERSONAL LIFE OF THE WORKER
COORDINATED BY ALLISON FIORENTINO

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

AMERICA: BRAZIL / USA – ASIA-OCEANIA: AUSTRALIA –
EUROPE: IRELAND / ITALY / PORTUGAL / REPUBLIC OF SERBIA /
THE NETHERLANDS / UNITED KINGDOM – INTERNATIONAL
ORGANIZATION: UNITED NATIONS ORGANIZATION

À PARAÎTRE

2021/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

Thème : La créativité du juge à l'épreuve des nouveaux
problèmes de santé au travail
Coordination par ALLISON FIORENTINO

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

ACTUALITÉS DES ORGANISATIONS
INTERNATIONALES

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU
TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 numéros par an
~3 éditions papier (en français)
~1 édition électronique (en anglais)

2021/1

Etudes
Actualités Juridiques Internationales

2021/2

Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Actualités des organisations
internationales
Chronique bibliographique

2021/3

Dossier thématique
Actualités Juridiques Internationales

2021/4

Studies
Thematic Chapter
Comparative Labour Case Law
Comparative Labour Law Literature
International Legal News

Pour plus d'informations

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

Contact

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350