

« Caractéristiques des autorités ou entités compétentes dans le règlement des conflits en droit du travail et de la sécurité sociale et leurs justifications ».

PREAMBULE.

Quatre contributions doctrinales m'ont aidé à établir ce rapport.

La première est celle de Monsieur Paul PALSTERMAN qui, dans un article fouillé et critique, s'est exprimé sur le sujet « *Les juridictions du travail et la réforme de la Justice* » (Courrier hebdomadaire, CRISP, 2000, n°1666-1667).

Les trois autres contributions d'une grande qualité scientifique, relatives au rôle du ministère public, font partie d'un ouvrage collectif édité en 2002 chez BRUYLANT, éditions Kluwer, pour le Centre Interuniversitaire de Droit Judiciaire, sur le thème : « *AMICE CURIAE, QUO VADIS ? Le ministère public en matière civile, commerciale, administrative et sociale* ».

Il s'agit de :

1°- « *L'avis du ministère public en matière civile : une pièce fondamentale du procès équitable en droit belge* » par Monsieur Georges DE LEVAL, Doyen de la Faculté de droit de l'Université de Liège.

2°- « *Le pouvoir d'action du ministère public en matière civile* » par Madame Gilberte CLOSSET-MARCHAL, Professeur à l'Université catholique de Louvain.

3°- « *L'auditorat du travail* » par Monsieur Joël HUBIN, Premier président de la Cour du travail de Liège.

Qu'il me soit ici permis de remercier ces auteurs auxquels certains passages de ce rapport ont été empruntés.

A. Approche historique.

Les juridictions du travail telles qu'elles fonctionnent actuellement en Belgique ont été mises en place le 1^{er} novembre 1970, en application de la loi du 10 octobre 1967 instituant le Code judiciaire.

Auparavant, le « *contentieux du travail* » relevait en principe des Conseils des prud'hommes ou, à défaut, des juges de paix.

Ainsi, lors de la création de l'Etat belge, en 1830, il n'existait que deux Conseils des prud'hommes, à Bruges et à Gand, tandis qu'à la veille de la réforme judiciaire, seules les régions rurales demeuraient non desservies en sorte que le contentieux en revenait aux juges de paix.

Les juges de paix étaient par ailleurs compétents en matière d'accidents du travail.

Ce ne sera que par l'entrée en vigueur de la loi du 9 juillet 1926 que seront constitués des Conseils de prud'hommes d'appel.

Le « *contentieux de la sécurité sociale* » relevait quant à lui de commissions administratives propres à chaque secteur.

Ces commissions siégeaient dans les bâtiments des organismes publics concernés, statuaient jusqu'au niveau d'appel, le Conseil d'Etat assumant le rôle de juge de cassation.

A la veille de la réforme du Code judiciaire, les Conseils des prud'homme et les commissions administratives de la sécurité sociale avaient la même composition et fonctionnaient dans le même esprit, c'est-à-dire sur la reconnaissance mutuelle des interlocuteurs sociaux.

Ces juridictions étaient composées de juges élus présentés par les interlocuteurs sociaux (organisations patronales et syndicales) qui rendaient la justice avec un juriste professionnel.

Le Code judiciaire va procéder à une refonte complète et profonde du contentieux social.

La réforme sera triple. Elle opérera:

- un regroupement des compétences avec attribution au tribunal du travail de l'ensemble du contentieux du travail et de la sécurité sociale ;
- une réorganisation de l'institution de jugement avec implantation d'un tribunal du travail dans chaque arrondissement judiciaire et l'institution en degré d'appel de cinq cours du travail ;
- l'institution d'une branche spécialisée du ministère public disposant d'un pouvoir d'avis, d'instruction et d'action.

B. Rappel succinct de l'organisation judiciaire belge.

Schématiquement, nous trouvons en Belgique trois niveaux de compétence territoriale, soit les cantons judiciaires, les arrondissements judiciaires (au nombre de 27) , et enfin les ressorts des cours d'appel et du travail (au nombre de 5 : Bruxelles, Liège, Mons, Anvers et Gand).

Les juges de paix siègent au niveau des cantons judiciaires.

L'arrondissement judiciaire est le siège de trois juridictions spécialisées (le tribunal de commerce, le tribunal du travail et le tribunal de police) ainsi que le siège du tribunal de première instance qui constitue la « *juridiction ordinaire des conflits* ».

Le tribunal de première instance se compose de trois sections : le tribunal civil, le tribunal correctionnel et le tribunal de la jeunesse.

Son statut de juridiction ordinaire lui attribue les matières qui lui sont exclusivement réservées par la loi ainsi que tous les litiges qui ne sont pas attribués spécifiquement à une autre juridiction.

Les cours d'appel et du travail siègent au niveau du ressort, lequel regroupe plusieurs arrondissements judiciaires.

La cour d'appel connaît des appels des décisions du tribunal de première instance ainsi que des décisions du tribunal du commerce.

La cour du travail connaît quant à elle des appels des tribunaux du travail.

Toute cette structure judiciaire est chapeauté par la Cour de cassation.

Celle-ci ne juge en principe pas du fond de l'affaire, c'est-à-dire des faits, mais se limite à vérifier l'application correcte de la loi, que ce soit au plan de la procédure ou des règles applicables au fond du litige.

C. Les principales compétences d'attribution de la juridiction du travail.

Signalons que l'activité du travailleur indépendant, c'est-à-dire celui qui travaille seul et pour son propre compte, ainsi que les relations de travail subordonnées exécutées dans le cadre d'un régime statutaire pour le compte de l'Etat ou d'une autre personne de droit public échappent en principe à la compétence des tribunaux du travail.

En ce qui concerne la seconde catégorie, l'occupation d'un agent du secteur public procède, de manière générale, non pas d'un contrat, mais d'un acte unilatéral de nomination qui entraîne l'application d'un statut, c'est-à-dire de normes générales et impersonnelles, échappant à toute possibilité d'aménagement par voie de tractations individuelles et comportant par ailleurs une vocation à la stabilité de l'emploi.

Ainsi, l'article 1^{er}, al. 2 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail exclut-t-il a contrario de son champ d'application les travailleurs du secteur public régis par un statut, lesquels relèvent en principe du droit administratif.

La loi du changement, principe général du droit administratif, permet d'ailleurs à l'autorité compétente de modifier le contenu de ce statut en fonction des nécessités du service.

I. En droit du travail.

Le contrat de travail (art. 578-1° du Code judiciaire).

Le tribunal du travail est compétent pour toutes les « *contestations relatives aux contrats de louage de travail* ».

L'expression juridique « *contrat de louage de travail* » est très large. Elle vise les contrats réglés par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail (ouvrier, employé, domestique, représentant de commerce, travail à domicile, occupation d'étudiant), mais aussi les contrats de travail qui restent réglés par d'autres législations (travail intérimaire, marins, bateliers...).

La loi précise que le tribunal du travail est compétent également en matière d'apprentissage, de stage des jeunes ou des contrats de formation professionnelle.

Il est en même temps compétent pour les « *contestations entre les personnes qui exercent en commun une profession à caractère principalement manuel, notamment entre un patron pêcheur et les membres de son équipage avec qui il est associé* ».

Rappelons que le tribunal du travail est compétent, que l'employeur relève du secteur privé ou du secteur public, pour autant, dans ce second cas de figure, que le travail subordonné soit exécuté dans le cadre d'un contrat de travail et non dans un cadre statutaire.

Le tribunal du travail est compétent pour les litiges entre travailleurs et employeurs, mais aussi pour les litiges entre travailleurs.

La réglementation du travail (art. 578-7° du Code judiciaire).

Le tribunal du travail est compétent pour les «*contestations civiles résultant d'une infraction aux lois et arrêtés relatifs à la réglementation et aux matières qui relèvent de la compétence du tribunal du travail*».

En théorie, la victime d'une infraction pénale a le choix entre deux voies: se porter partie civile dans le cadre d'une procédure pénale ou mener une procédure civile devant la juridiction compétente.

Dans le domaine du droit social, la procédure pénale relève de la juridiction ordinaire pour les délits, c'est-à-dire le tribunal correctionnel.

La procédure civile relève du tribunal du travail.

Le droit collectif du travail (art. 578-3° du Code judiciaire).

Le tribunal du travail connaît des «*contestations d'ordre individuel relatives à l'application des conventions collectives de travail*».

Contestations d'ordre individuel s'opposent ici à contestations d'ordre collectif.

La loi voulait éviter que l'on porte devant les tribunaux le règlement de conflits collectifs de travail qui, dans l'esprit des partenaires sociaux, relèvent d'instances collectives de négociation et de conciliation, et non d'instances juridiques.

En excluant les conflits collectifs de la compétence du tribunal du travail, la loi n'évite nullement que ces litiges viennent devant les tribunaux. Elle exclut seulement l'intervention du tribunal du travail, pourtant a priori le plus qualifié pour en connaître.

Ce sont donc les tribunaux de première instance, voire les juges de paix, qui sont amenés à tracer les contours du droit de grève, par exemple décider de la légalité d'un piquet ou d'une occupation d'entreprise.

En excluant les conflits collectifs de la compétence du tribunal du travail, la loi est davantage source de confusions et de restrictions non souhaitées que protectrice de la concertation sociale.

Par ailleurs, on observera que la loi elle-même (art. 582,3° à 6°, du Code judiciaire) attribue au tribunal du travail le jugement de litiges de droit collectif du travail, par exemple le contentieux des élections sociales et les autres contestations relatives à l'institution et au fonctionnement des conseils d'entreprise ou des comités de prévention

Les sanctions administratives (art. 583 du Code judiciaire).

Le tribunal du travail est compétent en matière de sanctions administratives, lorsqu'elles sont prévues par des législations sociales.

Tel est le cas des amendes administratives mises à charge des employeurs par l'inspection sociale, lorsque le parquet ne poursuit pas pénalement (loi du 30 juin 1971).

C'est le cas aussi par exemple des sanctions prévues à l'égard des prestataires de soins ou des organismes assureurs en matière d'assurance maladie.

Le contentieux de l'égalité de traitement (art. 578-8° du Code judiciaire).

Le tribunal du travail est amené à trancher les litiges relatifs à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que l'accès à une profession indépendante.

II. En sécurité sociale.

La sécurité sociale au sens strict (art. 580 et 581 du Code judiciaire).

Le tribunal du travail est compétent pour tous les litiges en matière de sécurité sociale, qu'il s'agisse des relations entre les assujettis et les organismes percepteurs de cotisations, de contestations sur le droit à des prestations, ou encore des litiges entre organismes de sécurité sociale, de certains litiges entre l'assurance maladie et des prestataires de soins, etc....

La notion de sécurité sociale recouvre le secteur classique des prestations familiales, du chômage, de l'assurance maladie, des pensions.

La loi belge range techniquement parmi la sécurité sociale la matière des vacances annuelles et l'intervention du Fonds de fermeture des entreprises.

Le tribunal du travail est compétent en ce qui concerne les travailleurs salariés et en ce qui concerne les travailleurs indépendants, ainsi que pour la sécurité sociale des travailleurs d'outre-mer.

Il est compétent pour les agents des services publics dans la mesure où ceux-ci relèvent du régime des salariés.

C'est le cas d'une façon générale en matière de soins de santé et chômage ainsi que, en ce qui concerne les agents contractuels et temporaires, pour les pensions et les indemnités de maladie.

Le contentieux des pensions publiques, qui couvrent les risques de vieillesse, du décès et de l'invalidité pour les agents nommés à titre définitif, ne relève pas des juridictions du travail, ainsi qu'il a été dit plus haut.

Le risque professionnel (Art. 579 du Code judiciaire)

Le tribunal du travail est compétent en matière de risques professionnels (accidents du travail et maladies professionnelles), quel que soit le risque en cause (régime privé et régime public).

Le code distingue le risque professionnel du reste de la sécurité sociale, par exemple en ce qui concerne le mode d'introduction des litiges (citation en lieu et place de la requête) et l'intervention non obligatoire du ministère public.

Les régimes d'assistance (art. 580-8° et 582 du Code judiciaire).

Le tribunal du travail est compétent pour les régimes d'assistance.

Cela va de soi en ce qui concerne les régimes organiquement intégrés à la sécurité sociale des travailleurs salariés, comme le revenu garanti aux personnes âgées, les allocations familiales garanties, etc...

Il est compétent aussi en matière d'allocations pour handicapés, de reclassement social des handicapés et du droit à l'intégration sociale (Loi du 22 mai 2002).

Depuis la loi du 12 janvier 1993, il est compétent pour les contestations en matière d'aide sociale des C.P.A.S. (Centres public d'aide social, propre à chaque entité communale). Cette dernière matière relevait antérieurement de juridictions administratives.

La sécurité sociale complémentaire (art.580-1° du Code judiciaire).

Le tribunal du travail est compétent en matière de fonds de sécurité d'existence, c'est-à-dire les fonds sectoriels chargés de payer des prestations sociales complémentaires, et en matière d'assurances complémentaires proposées par les

sociétés

mutualistes.

Par contre, il n'est pas compétent pour les litiges entre des travailleurs et un fonds de pension, ou pour les litiges en matière d'assurances groupe (sauf éventuellement pour les litiges entre le travailleur et l'employeur relativement à son affiliation à une telle assurance).

D. Composition du tribunal du travail et de la Cour du travail.

1. Le siège.

1°- Généralités

Le tribunal ainsi que la cour ont en principe une composition tripartite : le siège est présidé par un magistrat de carrière, auquel sont adjoints deux assesseurs (présentés par les partenaires sociaux), appelés « *juges sociaux* » au tribunal et « *conseillers sociaux* » à la cour

Le plus souvent, le siège se composera d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur salarié.

Selon la qualité du travailleur en cause, l'assesseur travailleur salarié devra avoir été nommé en qualité d'ouvrier ou d'employé.

En cas de litige concernant un travailleur indépendant, la chambre du tribunal se compose de deux assesseurs indépendants tandis qu'au niveau de la cour, la chambre se compose de deux magistrats professionnels et d'un assesseur indépendant.

Signalons enfin que le président du tribunal du travail siège seul en matière de référé (mesures urgentes et provisoires), la cour siégeant dans sa composition normale en cas d'appel des ordonnances de référé.

2°- Statut des magistrats de carrière.

Les magistrats de carrière des juridictions du travail ont le même statut que les autres membres de la magistrature, si ce n'est que leur nomination relève de la compétence de deux ministres, celui de la Justice et celui de l'Emploi et du Travail.

3°- Statut des juges et conseillers sociaux.

Les juges et conseillers sociaux sont nommés pour une période de cinq ans, renouvelable, par arrêté royal contresigné par le ministre de l'Emploi et du Travail en ce qui concerne les employeurs et les travailleurs salariés, par arrêté royal contresigné par le ministre des Classes moyennes en ce qui concerne les travailleurs indépendants.

Ces futurs assesseurs sont présentés sur une liste double par les organisations patronales, syndicales et des classes moyennes.

A défaut de critère spécifique de reconnaissance des organisations représentatives ou de critères de répartition des mandats en cas de pluralité d'organisations représentatives, le Ministre de l'Emploi et du Travail tient compte des présentations faites par la Fédération des Entreprises de Belgique en ce qui concerne les employeurs et les présentations faites par les trois confédérations syndicales représentées au Conseil National du Travail en ce qui concerne les travailleurs, la répartition des mandats entre les trois organisations s'effectuant en fonction du résultat des dernières élections sociales précédant le renouvellement des mandats.

En ce qui concerne les indépendants, le Ministre des Classes moyennes tient compte des candidats présentés par les organisations membres du Conseil supérieur des classes moyennes en suivant apparemment les pondérations en usage au sein de cet organe.

La loi ne prévoit pas d'autres conditions de nomination que d'être Belge, être de bonne conduite et moralité et être âgé de 25 ans en ce qui concerne les juges sociaux et de 30 ans pour ce qui concerne les conseillers sociaux.

Aucune formation ou diplôme n'est requis, le diplôme n'étant pris en compte que pour la détermination du rôle linguistique du candidat.

Si, en principe, les juges et conseillers sociaux sont soumis au même statut disciplinaire et au même régime d'incompatibilités que les magistrats, ils ne sont toutefois pas soumis à l'incompatibilité entre les fonctions judiciaires et la qualité de travailleur salarié, l'exercice d'un commerce, l'administration de sociétés ou la direction d'entreprises industrielles ou commerciales.

De même, par dérogation à l'incompatibilité entre les fonctions judiciaires et les autres mandats publics, ils peuvent exercer des fonctions dans une organisation représentative d'employeurs, de travailleurs salariés ou de travailleurs indépendants, ou dans des organismes de sécurité sociale.

Le mandat de juge social est cependant incompatible avec tout emploi dans la fonction publique.

S'ils sont salariés, les juges et conseillers sociaux bénéficient durant leur mission d'un congé.

Ce congé n'est en principe pas rémunéré.

L'Etat leur alloue un jeton de présence qui est censé couvrir à la fois la perte de salaire éventuelle et les frais, notamment de déplacement.

Ce montant, adapté par arrêté royal du 22 avril 1999 (Moniteur belge du 4 mai 1999) est actuellement indexé et fixé au 1er juillet 2003 à 53,77€ brut pour les juges et à 80,50€ brut pour les conseillers.

2. Le ministère public.

1°- Généralités.

Le ministère public près les juridictions du travail se dénomme auditorat du travail en première instance et auditorat général du travail en degré d'appel.

Il existe un auditorat du travail auprès de chaque tribunal du travail.

Il est dirigé par un auditeur du travail, assisté de substituts.

Ils sont soumis à l'autorité du procureur général mais constituent un corps distinct du parquet du procureur du Roi.

Ils bénéficient néanmoins du même statut que les autres magistrats du ministère public et perçoivent donc le même traitement.

Comme pour les magistrats du siège, l'arrêté royal qui les nomme est contresigné par le ministre de la Justice et par le ministre de l'Emploi et du Travail.

Au niveau de l'appel, le ministère public ne constitue pas un corps distinct.

La loi prévoit l'existence d'une section, appelée audiorat général du travail, chargée des missions de ministère public devant la cour du travail et des poursuites devant la cour d'appel en matière d'infractions sociales (droit pénal social).

Cette section se compose de magistrats spécialisés nommés spécifiquement dans cette fonction mais soumis à l'autorité hiérarchique du procureur général.

2°- Les missions devant les juridictions du travail.

L'audiorat du travail et l'audiorat général du travail exercent d'abord les missions du ministère public devant les juridictions du travail. Il y dispose d'un pouvoir d'avis (**a**), d'action (**b**) et d'instruction (**c**).

a.

Ce rôle consiste essentiellement à donner un avis au nom de la loi dans des matières qui touchent à l'ordre public.

L'avis est une consultation juridique officielle par laquelle le ministère public indépendant et impartial, passible de récusation, donne son opinion sur la solution du litige.

Le parquet éclaire ainsi le juge sur l'application de la loi à la contestation déferée par l'action.

Il est important de noter que cet avis ne lie pas le tribunal.

Ainsi que l'écrivait Monsieur LINDON, ancien Premier avocat général à la Cour de cassation de France: « *n'étant intéressé au succès d'aucune des parties en cause, n'ayant en vue que l'intérêt général, il a pour tâche de montrer où est cet intérêt, à quelle solution doit conduire la saine interprétation de la loi* » (R. LINDON, Justice : un magistrat dépose...P.U.F., 1975, p.170).

L'avis du ministère public connaît toutefois des limites.

L'avis du Conseil d'Etat sur l'avant-projet de loi modifiant le Code judiciaire en ce qui concerne l'intervention du ministère public dans la procédure devant la Cour de cassation, et, en matière civile, devant les juges du fond, précise les limites dans lesquelles l'avis est donné: « *Du fait même que le ministère public n'est pas partie principale à l'instance, sa liberté de conclure a pour limite l'obligation impérative de ne pas modifier les termes du litige. Sans doute peut-il relever des moyens de droit et avancer des arguments nouveaux dont le tribunal pourra faire état dans sa décision. Mais il excéderait ses pouvoirs, si, dépassant les limites fixées par les conclusions des parties, il faisait porter la discussion sur une prétention dont le tribunal n'a pas été saisi* » (Doc. Parl. Ch. 50-0631/001- 1999-2000, p.22).

Ainsi, sous réserve de ne pas modifier l'objet de la demande, c'est-à-dire ce dont le tribunal a été régulièrement saisi, le ministère public peut :

- faire état dans son avis de moyens - mêmes étrangers à l'ordre public - non invoqués par les parties, notamment en proposant d'autres qualifications juridiques ou en suggérant l'application d'une autre disposition légale.
- suggérer, à l'instar du juge, une mesure d'instruction (sans préjudice de ses pouvoirs d'investigation au sens large) ou porter à la connaissance du juge et des parties des éléments qui se trouvent régulièrement en sa possession.

Dans le prolongement de l'arrêt Vermeulen (C.E.D.H. 20 février 1996, J.T. 1996, p. 579), les articles 766 et 767 du Code judiciaire ont été modifiés (Loi du 14 novembre 2000 publiée au Moniteur belge du 19 décembre 2000) en sorte que toute partie a la faculté de répliquer à l'avis du ministère public dans le strict respect du contradictoire tout en devant limiter ses répliques aux seuls moyens développés par le ministère public.

Outre les matières où son intervention est obligatoire, le ministère public peut intervenir d'initiative dans les affaires où il le juge opportun (art.764, dernier alinéa du Code judiciaire).

Le tribunal et la cour, de leur côté, peuvent solliciter d'office son avis (art.764, alinéa 2 du Code judiciaire).

L'article 764 du Code judiciaire dresse une liste d'affaires « communicables » qui impliquent l'intervention obligatoire du ministère public.

Devant le tribunal du travail, il s'agit essentiellement des dossiers de sécurité sociale (y compris les régimes d'assistance, mais non le risque professionnel), ainsi que le recours en matière d'amendes administratives (art. 764, al. 1^{er}, 11° du Code judiciaire).

Initialement, l'intervention du ministère public était également requise dans les affaires de droit du travail, lorsqu'il s'agissait de la réparation d'infractions pénales à la réglementation du travail.

Mais la plupart des procès en matière de droit du travail concernant en principe des infractions pénales, la loi du 26 décembre 1986 a supprimé le caractère communicable de ces affaires.

L'intervention du ministère public ayant cessé d'être obligatoire, l'implication des auditorats du travail dans le domaine du droit du travail est devenue très inégale, en fonction des disponibilités et des centres d'intérêts des magistrats concernés.

Selon des pratiques variables, le ministère public est paradoxalement présent dans des affaires peu complexes de sécurité sociale, tandis qu'il est absent d'affaires du droit du travail, d'accident du travail ou de maladies professionnelles qui représentent des enjeux majeurs pour l'ordre public.

b.

Le ministère public dispose aussi d'un droit d'action, qui lui permet par exemple d'exercer un recours contre des décisions chaque fois que l'ordre public exige son intervention (art. 138, al.3 du Code judiciaire). En principe, il ne suffit pas que le dossier touche à l'ordre public, ce qui est techniquement le cas de la plupart des affaires traitées par les juridictions du travail, il faut que l'ordre public soit « *mis en péril par un état de choses auquel il importe de remédier* (Cass.,14 septembre 1989, Pas. 1990, I, 696) ».

Dans certaines matières sociales visées aux articles 578-7°, 580, 581, 582, 1° et 2°, et 583 du Code judiciaire, le ministère public dispose cependant d'un droit d'appel spécifique, qui n'est pas soumis à ce critère strict (art. 1052 du Code judiciaire).

C.

Devant les juridictions du travail, le ministère public dispose également d'un pouvoir d'instruction du dossier, plus particulièrement en matière de sécurité sociale. Il peut ainsi solliciter des institutions compétentes les renseignements administratifs nécessaires (art. 138, al. 3 du Code judiciaire).

Il peut requérir les services d'inspection sociale pour prêter leur concours à cette mission. Cette prérogative est un résidu de la procédure qui s'appliquait aux anciennes commissions administratives de la sécurité sociale.

Dans les dossiers de sécurité sociale, elle permet à l'auditorat de jouer un rôle apprécié de constitution du dossier administratif, qui facilite les débats dans beaucoup de cas.

3°-La mission devant les juridictions pénales.

L'auditorat du travail, et en appel, l'auditorat général du travail, exercent l'action publique dans le domaine du droit pénal social, c'est à dire « *du chef d'infraction aux lois et règlements dans l'une des matières qui sont de la compétence des juridictions du travail* ».

E. FONCTIONNEMENT DES JURIDICTIONS DU TRAVAIL.

La procédure civile est d'application devant les juridictions du travail.

Les parties déterminent ainsi le cadre du procès (objet de la demande et points contestés), constituent le dossier contentant les preuves et argumentations, prennent l'initiative de faire fixer l'audience où l'affaire sera plaidée, etc...

Dès lors, le délai dans lequel le justiciable peut espérer obtenir un jugement dépend en grande partie de facteurs imputables aux parties, la procédure offrant par ailleurs divers moyens à la partie la plus diligente pour que l'affaire se mène dans des délais raisonnables.

La volonté du législateur a été de limiter autant que possible le coût de la procédure devant les juridictions du travail.

Devant les juridictions du travail, la plupart des actes judiciaires (requêtes, citations, jugements) sont exemptés de taxes (droits de greffe, droit d'enregistrement).

Les litiges relevant du domaine de la sécurité sociale peuvent s'introduire par envoi simple, par lettre recommandée ou déposée au greffe.

Dans les litiges opposant un assuré social et un organisme de sécurité sociale, contrairement à la règle ordinaire qui veut que les frais de justice soient à charge de la partie qui perd le procès, les dépens, y compris les frais d'expertise par exemple, sont en principe à charge de l'organisme.

Seuls les recours en matière d'accident de travail ou de maladie professionnelle impliquent l'avance des frais de citation par l'assuré social.

Encore qu'il soit souhaitable que les parties s'associent le concours d'un spécialiste du droit social, vu la technicité de la matière, elles peuvent, comme devant toute autre juridiction civile, comparaître en personne devant le tribunal du travail ou devant la cour du travail. Elles peuvent également être représentées par leur conjoint ou par un parent ou un allié.

Enfin, par exception au principe du monopole du barreau dans la défense en justice, devant les juridictions du travail, les travailleurs peuvent être défendus par «*un délégué d'une organisation représentative d'ouvriers ou d'employés*».

Une possibilité analogue est offerte aux organisations de classes moyennes pour la défense en justice des travailleurs indépendants et, dans la matière du droit à l'intégration sociale et de l'aide sociale, aux «*organisations sociales qui défendent les intérêts des personnes visées par la législation en la matière*».

Les organisations qui font usage de cette possibilité délèguent habituellement des professionnels, employés de services spécialisés dans la défense en justice des membres (service juridique, office de droit social, etc...).

Ces services sont financés par les organisations elles-mêmes et ne bénéficient d'aucune subvention publique.

Ils sont donc habituellement réservés aux affiliés des organisations en cause.

F. ANALYSE DU SYSTEME BELGE.

I.

L'exposé succinct des caractéristiques des juridictions du travail belge aura permis au lecteur de constater que les particularités du système se situent dans la création de juridictions spécialisées en droit du travail et de la sécurité sociale (à l'exception des travailleurs relevant d'un statut) et de l'existence d'un ministère public spécialisé dont l'intervention dans le débat judiciaire permet de contribuer à rétablir l'égalité réelle et non seulement formelle entre parties au litige.

D'autre part, l'échevinage - système par lequel la juridiction de jugement est composée de magistrats de carrière et de magistrat non professionnels («*juges laïcs*» par opposition à magistrats professionnels ou de carrière) choisis en raison de leur appartenance à une catégorie socio-professionnelle - permet de s'associer le concours de personnes dont les compétences acquises dans leur milieu professionnel contribue à éclairer le débat et, le cas échéant, à éviter le recours à certaines mesures d'instruction.

Toutefois, si la création de ces juridictions spécialisées présidées par un magistrat professionnel a accru la sécurité juridique des parties au litige, l'esprit de négociation qui se trouvait à la base des Conseils de prud'hommes a quasi disparu des prétoires, certains commentateurs n'hésitant pas à souligner la contradiction qu'il y a de chercher à concilier des parties après l'introduction d'une procédure contentieuse.

Les usages, les coutumes, les traditions qui marquaient les Conseils des prud'hommes au point de justifier leur existence ont largement cédé la place à un droit écrit, de plus en plus imprégné de principes généraux issus du droit des obligations, du droit public, du droit international, etc...

L'enjeu pour le juge du travail n'est donc plus de dégager les interprétations générales acceptées en fonction d'un esprit général de concertation et de consensus entre partenaires sociaux, mais les valeurs communes qui transcendent les multiples divisions du monde du travail et, à travers lui, de la société.

Observons cependant que dans la sphère du droit social, des médiations plus ou moins institutionnalisées par le biais de concertations internes ou extérieures aux entreprises sont traditionnellement mises en application et que, de fait, la majorité des procédures au tribunal du travail concernent des entreprises où ces organes de concertation n'existent pas ou ne fonctionnent pas convenablement.

II.

Il n'en reste pas moins qu'il demeure un paradoxe entre l'extrême simplicité de l'introduction du litige en justice et la relative complexité de la procédure proprement dite, sans parler du droit applicable à l'affaire elle-même, lequel, notamment en matière de sécurité sociale, peut être modifié par le législateur à la faveur de lois-programmes sociales, parfois plusieurs fois l'an.

Ces lois-programmes sont source de litiges et de contestations, que ce soit quant à la portée ou à l'interprétation exacte à donner à leurs dispositions.

Seuls des spécialistes en matière sociale demeurent à même de déterminer leur application aux litiges dont les tribunaux sont saisis.

Les honoraires ces intervenants spécialisés demeurent par ailleurs à charge du travailleur ou de l'assuré social, à défaut pour lui d'être membre d'une organisation ayant accès au prétoire et disposant d'une structure adéquate pour assurer sa défense.

III.

Relevons enfin que, suite à une grande marche de protestation populaire à laquelle participèrent de très nombreux citoyens belges pour s'inquiéter, à l'occasion de l'affaire DUTROUX, du fonctionnement des instances judiciaires et des services de police, le législateur belge a décidé de très importantes réformes concernant notamment le pouvoir judiciaire et le ministère public.

Des réformes sont donc en cours et visent en ce qui concerne le monde du travail tant l'autonomie des juridictions du travail (création d'un tribunal d'arrondissement regroupant toutes les juridictions judiciaires) que celui du ministère public qui leur est associé (intégration avec le parquet du Procureur du Roi dans le cadre d'une section spécialisée).

Si ni la spécialisation de ces juridictions ni leur qualité de fonctionnement ne sont mises en cause - celles-ci fonctionnant à la raisonnable satisfaction des acteurs- il semble que ce soient

essentiellement des arguments de gestion (bâtiment, bibliothèque, informatique) et plus particulièrement de personnel qui motivent ces éventuels changements.

La mobilité du personnel et notamment des magistrats permettrait, selon les initiateurs du projet, de résorber l'arriéré dans les sections plus chargées.

Si une relative mobilité est de nature à accroître la culture juridique du magistrat – ce qui constitue un bénéfice tant à titre personnel que pour l'institution en son entier – il ne faut pas perdre de vue que le droit du travail et de la sécurité sociale constituent à eux seuls une entité légale et réglementaire au champ particulièrement vaste et mouvant qui se différencie des autres secteurs du droit par une documentation juridique propre, des méthodes de raisonnements spécifiques, des justiciables et un contexte sociétal différents.

Il est donc à craindre que, sans apporter une solution pour l'ensemble du monde judiciaire, la mise en application de telles réformes vienne contaminer les juridictions sociales avec des problèmes dont elles étaient jusqu'ores épargnées (par exemple l'arriéré judiciaire).

G. CONCLUSIONS.

I.

Lors de l'élaboration du Code judiciaire, la revendication de juridictions du travail spécialisées et autonomes par opposition à la création d'un tribunal d'arrondissement regroupant également les juridictions du travail reposait sur une méfiance avouée à l'égard de la magistrature ordinaire, réputée plus sensible aux principes individualistes du code civil qu'à la dimension collective du droit du travail (Doc. Parl., Sénat, 1964-65, n° 170, p. 39).

Depuis, les idées et les mentalités ont largement évolué au point que le juridisme est en passe de prendre le pas sur cette dimension collective.

Cet état de fait n'est pas spécialement critiqué par les acteurs qui tendent à faire largement usage du droit pour défendre des acquis ou obtenir de nouvelles avancées.

Il semble que cette évolution reflète une modification de la perception du droit et de la justice par les travailleurs.

II.

La volonté de réforme du législateur, tant en ce qui concerne l'autonomie des juridictions du travail que du ministère public qui leur fut associé dès leur constitution en 1970, résulte, à l'examen, plus d'une volonté de «*management*» limitée à des affectations de personnel plutôt que de l'examen des besoins réels et actuels de la justice.

En cherchant à orienter l'essentiel du discours judiciaire sur le «*sécuritaire*», on court le risque, faute de poser adéquatement le problème des besoins et du coût de la justice, d'étendre le phénomène de crise de la justice par la contamination de zones judiciaires jusqu'ici relativement épargnées.

Je conclurai donc sur les paroles de Monsieur le procureur général émérite près la Cour de cassation de Belgique Herman LENAERTS, qui, à l'occasion d'un colloque tenu le 28 mai 1999 à la «*Vrije Universiteit Brussel*» et portant sur le thème «*Les juridictions du travail doivent-elles être réformées ? Approche juridico-historique*» s'exprimait en ces termes :

« Si les responsables politiques estiment que la réforme judiciaire est nécessaire, qu'ils améliorent alors ce qui fonctionne mal, mais qu'ils n'entraînent pas ce qui fonctionne bien dans leur soif de réforme. Celui qui estime que les juridictions du travail doivent être renouvelées doit avoir d'abord prouvé que sa proposition de réforme contribue à accroître la protection juridique des travailleurs et des assurés sociaux. Tant que cette preuve n'aura pas été fournie, l'adage britannique « NEVER CHANGE A WINNING TEAM » sera toujours d'actualité pour les juridictions du travail. »(Chr. D. S., 2000, 1, p.4)

Caractéristiques des autorités ou entités compétentes dans le règlement des conflits en droit du travail et de la sécurité sociale et leurs justifications ».
--

	page
A. Approche historique.....	2
B. Rappel succinct de l'organisation judiciaire belge.....	3
C. Les principales compétences d'attribution de la juridiction du travail.....	3

En droit du travail.

Le contrat de travail (art.578-1° du Code judiciaire).
La réglementation du travail (art. 578-7° du Code judiciaire).
Le droit collectif du travail (art.578-3° du Code judiciaire).
Les sanctions administratives (art. 583 du Code judiciaire).
Le contentieux de l'égalité de traitement (art. 578-8° du Code judiciaire).
Les sanctions administratives (art. 583 du Code judiciaire).
Le contentieux de l'égalité de traitement (art. 578-8° du Code judiciaire).

En sécurité sociale.

La sécurité sociale au sens strict (art. 580 et 581 du Code judiciaire).
Le risque professionnel (Art. 579 du Code judiciaire)
Le risque professionnel (Art. 579 du Code judiciaire)
Les régimes d'assistance (art. 580-8° et 582 du Code judiciaire).
La sécurité sociale complémentaire (art.580-1° du Code judiciaire).

D. Composition du tribunal du travail et de la Cour du travail..... 6

1. Le siège.

- 1° Généralités
- 2° Statut des magistrats de carrière.
- 3°.Statut des juges et conseillers sociaux.

2. Le ministère public.

- 1°. Généralités.
- 2°. Les missions devant les juridictions du travail.
- 3°. La mission devant les juridictions pénales.

E. FONCTIONNEMENT DES JURIDICTIONS DU TRAVAIL..... 11

F. ANALYSE DU SYSTEME BELGE..... 12

G. CONCLUSIONS..... 15