

La Cour fédérale du travail



Avant-propos



Mme la présidente de la
Cour fédérale du travail
Ingrid Schmidt

Vivant dans un État de droit à la fois démocratique et social, les citoyens demandent que la réglementation applicable puisse être exécutée et que l'ordre public soit garanti. Pour atteindre ces fins, l'État doit assurer une protection juridique par des tribunaux indépendants. À l'égard du monde du travail la tâche a été confiée à la juridiction du travail. Le fondement procédural pour l'accomplissement de son devoir juridictionnel est procuré par la loi sur la procédure devant les juridictions du travail qui ressemble au Code de Procédure Civile. Ses principes et types des procédures sont adaptés aux particularités de la vie du travail. Employeurs et salariés accordent la plus grande importance à la sécurité juridique et à la rapidité des procédures.

La Cour fédérale du travail y assume une responsabilité particulière. Etant une des Cours fédérales suprêmes, elle est chargée de veiller à l'unité d'interprétation du Droit. Quand il s'avère nécessaire, elle a pour mission d'adapter le droit. Pendant les plus de cinquante ans de son existence, le public a reconnu à la Cour à plusieurs reprises le pouvoir de créer du droit. C'est une des raisons pourquoi il existe un besoin important d'information concernant le fondement et les conditions de cette jurisprudence.

Un tel besoin existe également parmi les hôtes étrangers de la Cour. Ils viennent pour faire la connaissance d'une Cour fédérale suprême et des conditions de la juridiction de travail en Allemagne. La présente brochure - disponible en langue allemande, anglaise et française - est destinée à satisfaire à ces besoins d'information.

Erfurt, janvier 2007

Mme la présidente de la
Cour fédérale du travail

Schmidt

La Cour fédérale du travail

Erfurt 2007

Bildquellen-Nachweis:
Punctum Fotografie GmbH,
Leipzig/Stefan Hoyer und
Hans-Christian Schink
Bundesarbeitsgericht

© Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts,
Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt

I.	La position de la Cour fédérale du travail dans l'organisation judiciaire de la République fédérale d'Allemagne	3
	1. Les fondements de l'organisation judiciaire	3
	2. Les compétences de la juridiction du travail	5
	3. La naissance de la juridiction du travail	7
II.	La juridiction du travail	8
	1. L'ordre de juridiction.....	8
	2. Les emplacements des tribunaux	10
	3. La composition des tribunaux du droit du travail.....	11
	4. Répartition et développement des nombres des litiges et de leur règlement...	14
III.	Caractères principaux de la procédure devant la juridiction du travail.....	15
	1. L'accélération de la procédure	16
	2. La prééminence de la conciliation.....	17
	3. La garantie d'une protection juridique abordable	18
IV.	La Cour fédérale du travail.....	19
	1. Les devoirs d'une instance de révision	19
	a) Généralités	19
	b) Le pourvoi en cassation.....	20
	c) Le recours contre le refus d'autoriser un pourvoi en cassation.....	21
	2. La structure de la Cour fédérale du travail	21
	3. La distribution des affaires	24
	4. Les juges de la Cour fédérale du travail.....	25
	a) La composition des sénats	25
	b) Les juges professionnels	27
	c) Les juges non-professionnels	28
	d) La position juridique des juges	29
	5. Les collaborateurs scientifiques	29
	6. Le charge de travail et la durée des procédures.....	30
V.	Le bâtiment de la Cour fédérale du travail.....	33
VI.	La bibliothèque et le centre de documentation.....	35
VII.	Relations publiques.....	37

I. La position de la Cour fédérale du travail dans l'organisation judiciaire de la République fédérale d'Allemagne

La **Cour fédérale du travail** est l'instance suprême de la juridiction du travail de la République fédérale d'Allemagne. Elle est située à Erfurt.

1. Les fondements de l'organisation judiciaire

La République fédérale d'Allemagne est un état fédéral, social et démocratique. Elle est composée de seize États fédérés (Länder). La loi fondamentale (la Constitution) les habilite à exercer des pouvoirs définis par celle-ci, et de remplir certaines obligations publiques (Art. 20, 30 de la loi fondamentale). Les trois pouvoirs, le pouvoir législatif, le pouvoir exécutif et le pouvoir judiciaire, sont repartis entre l'État central et les États fédérés selon des critères constitutionnels. Le **pouvoir juridictionnel** est exercé par les Cours fédérales, les tribunaux des Länder ainsi que par la Cour fédérale constitutionnelle - (Art. 92 de la loi fondamentale).

Le système juridique allemand se caractérise par la subdivision du pouvoir judiciaire en **différentes juridictions spécialisées**. Les devoirs de la jurisprudence sont répartis entre cinq juridictions appartenant au même niveau mais spécialisées dans différentes matières. À côté de la juridiction de l'ordre judiciaire (juridiction civile et répressive), on compte la juridiction administrative, la juridiction financière, la juridiction sociale et la **juridiction du travail** (Art. 95 de la loi fondamentale). Chacune connaît ses propres voies de recours. La juridiction du travail est organisée hiérarchiquement **en trois niveaux**. Les tribunaux du travail en sont la première instance, suivis par les tribunaux régionaux du travail en fonction de cours d'appels. Les deux premières instances sont sous la compétence des États fédérés. En tant que dernière instance, la **Cour fédérale du travail** est sous la compétence de la fédération.

La **Cour constitutionnelle fédérale** (Bundesverfassungsgericht) joue un **rôle spécifique** dans l'organisation judiciaire allemande. Il s'agit d'une Cour de justice fédérale autonome et indépendante des autres organes constitutionnels. Son seul devoir est de contrôler le respect de la constitution. Sur recours ou demande préjudicielle la Cour décide de la conformité des lois à la constitution. Peuvent introduire un tel recours par exemple le gouvernement fédéral, les gouvernements des Länder ou un tiers des membres du Bundestag (Art. 93 al. 1 n°2 de la loi fondamentale). Dans le cas où un tribunal doute de la constitutionnalité d'une loi cruciale pour un litige, il est obligé de suspendre la procédure et d'introduire une demande préjudicielle auprès de la Cour constitutionnelle fédérale visant une décision sur la conformité de la loi en question à la loi fondamentale (Art. 100 de la loi fondamentale). De plus, la Cour constitutionnelle fédérale décide de la constitutionnalité d'autres mesures publiques, notamment des décisions des divers tribunaux. Les citoyens concernés sont permis de saisir la Cour. Une fois l'ordre de juridiction spécialisée épuisé, ils peuvent introduire un recours visant la constatation d'une violation de leurs droits fondamentaux (Verfassungsbeschwerde). A côté de la Cour constitutionnelle fédérale existent les **Cours constitutionnelles des Länder**. Ils décident de la conformité des lois régionales à leurs constitutions respectives.

La Cour constitutionnelle fédérale

Les tribunaux supérieurs de la confédération

	La Cour fédérale de Justice (Bundesgerichtshof)	La Cour fédérale administrative (Bundesverwaltungsgericht)	La Cour fédérale du travail (Bundesarbeitsgericht)	La Cour fédérale des finances (Bundesfinanzhof)	La Cour fédérale du contentieux social (Bundessozialgericht)
	Juridiction civile et pénale	Juridiction administrative	Juridiction du travail	Juridiction connaissant les litiges relatifs aux impôts et taxes	Juridiction sociale
	L'ordre de juridiction (Les tribunaux des Länder)				
Les Cours constitutionnelles des Länder	Le tribunal régional supérieur (Oberlandesgericht)	Le tribunal administratif supérieur (Oberverwaltungsgericht)	Le tribunal régional du travail (Landesarbeitsgericht)	Le tribunal du contentieux fiscal (Finanzgericht)	Le tribunal régional du contentieux social (Landessozialgericht)
	Le tribunal régional (Landgericht)	Le tribunal administratif (Verwaltungsgericht)	Le tribunal du travail (Arbeitsgericht)		Le tribunal du contentieux social (Sozialgericht)
	Le tribunal cantonal (Amtsgericht)				

2. Les compétences de la juridiction du travail

La compétence de la juridiction du travail s'étend à toutes les **affaires civiles** dans le domaine du Droit du travail. On parle d'un litige civil, quand le contentieux opposant les parties est issu du droit privé et non du droit public. Le droit civil se caractérise par le fait que les parties se trouvent sur un niveau égal. Dans ce contexte, la juridiction du travail s'occupe surtout des litiges entre employeurs et salariés, mais aussi des différends entre employeurs publics et leurs employés à l'exception des fonctionnaires où ce sont les tribunaux administratifs qui sont compétents.

Les litiges relatifs à la relation de travail concernent par exemple la rémunération, les congés ou le maintien du salaire pendant une période de maladie ainsi que des questions à propos de l'existence ou de l'inexistence d'un contrat de travail, ou bien de la régularité d'un licenciement. La compétence des tribunaux du travail s'étend également aux délits civils en relation au contrat de travail et aux litiges relatifs aux documents du travail. En outre, la compétence de la juridiction du travail se porte sur tous les procédures civiles qui sont menées entre des parties aux conventions collectives, ou tiers, concernant l'existence d'une convention collective, ce qui veut dire, concernant sa conclusion, son efficacité ou sa portée. Les droits résultant des conventions collectives, leurs contenus et leur réalisation sont également soumis à la juridiction du travail. Il en va de même pour des délits civils commis dans le cadre de grèves, la liberté syndicale ou le droit d'action des coalitions.

La juridiction du travail décide aussi des litiges entre des employeurs et les représentations élues par les salariés dans l'entreprise. Ceci concerne notamment les droits du comité d'établissement élu démocratiquement par les travailleurs; celui-ci n'est cependant pas un syndicat. La loi lui transfère certains droits de consultation et de codécision par rapport à l'employeur. En plus, la juridiction du travail est compétente pour juger des questions de la cogestion au niveau de l'entreprise, ainsi que de la compétence d'un syndicat et de la question de sa représentativité. En Allemagne, il n'y a pas de procédure publique pour reconnaître des syndicats et leur attribuer la capacité de conclure des conventions collectives. Il est toutefois nécessaire que l'association des salariés remplisse certaines conditions développées par la jurisprudence. Il faut par exemple, que l'association se soit fondée librement, qu'elle est indépendante du côté patronal et qu'elle soit autonome. Elle doit avoir la force nécessaire pour s'imposer à ses adversaires sociales et présenter une certaine qualité

de fonctionnement organisationnel. C'est la juridiction du travail qui décide de l'accomplissement de ces conditions.

La juridiction du travail a une **compétence exclusive** par rapport à ces affaires attribuées. Les autres tribunaux ne sont pas permis de décider des différends concernant le droit du travail. Cette distribution de compétences ne peut être modifiée par une convention entre les parties.

3. La naissance de la juridiction du travail

La garantie constitutionnelle d'une juridiction de travail autonome est le résultat d'un développement continu de politique législative. Déjà au début du 19^{ième} siècle, les employeurs commençaient à montrer un grand intérêt pour une institution qui résout fermement les litiges du droit du travail tout en tenant compte des besoins réels dans les entreprises. Ces exigences ont mené à la création des premiers tribunaux industriels et commerciaux autonomes (selbstständige Fabrik- und Gewerbegerichte). La loi relative aux tribunaux commerciaux de 1890 (Gewerbegerichtsgesetz) obligeait toutes les communes de plus de 20.000 habitants d'établir des tribunaux industriels en fonction de tribunaux spéciaux à côté de la juridiction d'ordre judiciaire. A côté des présidents élus, les sections étaient formés par deux juges échevins, dont l'un du côté des employés et l'autre du côté des employeurs. Ce principe de participation paritaire des deux parties de la relation de travail aux décisions de justice reste un élément essentiel de la juridiction du travail. En 1904, la naissance des tribunaux industriels était suivie par celle des tribunaux des commerçants. Avec l'entrée en vigueur de la **loi relative à la juridiction du travail** (Arbeitsgerichtsgesetz) le 26 décembre 1926, la compétence judiciaire concernant le droit du travail a été élargie. Dès lors, les différends entre les employeurs et les salariés ont fait partie de la compétence exclusive de la

juridiction du travail, formé d'un ordre de juridiction en trois instances. Cependant, la loi de 1926 ne prévoyait une organisation judiciaire autonome que pour la première instance. Les instances supérieures formaient encore un constituant de la juridiction de l'ordre judiciaire, donc des tribunaux régionaux et du Reichsgericht. C'est la **loi sur la juridiction du travail de 1953** qui a amené l'autonomie sur le plan de l'organisation des tribunaux du travail, réalisant les dispositions de la loi fondamentale entrée en vigueur le 24 mai 1949 qui prévoit une juridiction du travail complètement autonome. Le siège de la Cour fédérale du travail était fixé à Kassel. Dans le cadre de la réunification allemande, le Bundestag a décidé le 26 juin 1992 de transférer le siège de la Cour fédérale du travail de Kassel à Erfurt. La Cour fédérale du travail a repris son travail le 22 novembre 1999 à Erfurt.

II. La juridiction du travail

1. L'ordre de juridiction

La construction en trois niveaux de la juridiction du travail est destinée à garantir une protection juridique efficace aux citoyens. Cela inclut qu'une décision de la première instance puisse être révisée par un tribunal supérieur. Les jugements des tribunaux du travail peuvent être contestés par le pourvoi en appel devant les tribunaux régionaux du travail. Les décisions de ces tribunaux peuvent être contestées par le pourvoi en cassation devant la Cour fédérale du travail.

LA COUR FÉDÉRALE DU TRAVAIL

↑↑ (pourvoi en cassation)

LES TRIBUNAUX RÉGIONAUX DU TRAVAIL

↑↑ (pourvoi en appel)

LES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

Les tribunaux du travail constituent la première instance. En tant que juridiction statuant sur le fond, ses tâches sont d'abord de vérifier les faits exposés par le demandeur et d'examiner la légitimité juridique de sa demande.

Les tribunaux régionaux du travail sont aussi une juridiction statuant sur le fond. Ils contrôlent la constatation des faits du tribunal du travail en première instance et examinent les faits juridiquement. A cette occasion le tribunal peut (de nouveau) interroger des témoins ou étudier des documents. Pourtant, des nouvelles allégations des faits sont soumises à certaines restrictions.

Le pourvoi en cassation mène à la troisième instance, la Cour fédérale du travail. Cette instance sert uniquement à un contrôle de droit.

2. Les emplacements des tribunaux

Les tribunaux du travail et les tribunaux régionaux du travail sont disséminés dans les différentes Länder. Pourtant, cette répartition n'est pas uniforme. Dans l'ensemble, il y a actuellement¹ 121 tribunaux du travail. A l'occasion, des audiences ont lieu dans les régions rurales, ce qui soulage les citoyens du voyage au tribunal.

Les régions de Berlin et Brandenburg ont créé un tribunal régional du travail commun en 2007. Chacun des autres Länder a au moins un tribunal régional du travail. A l'exception de la Hesse, la Mecklembourg-Poméranie occidentale, la Saxe et la Saxe-Anhalt, tous les Länder ont installés les tribunaux régionaux du travail dans leurs capitales.

Dans les Länder les plus peuplés, la Rhénanie du Nord-Westphalie et la Bavière, il y a respectivement trois² et deux³ tribunaux régionaux du travail.

¹ Du 01.01.2005, source BMJ (Ministère fédéral de la Justice)

² À Düsseldorf, Hamm et Cologne

³ À Munich, Nuremberg

3. La composition des tribunaux du droit du travail

Les tribunaux du travail fonctionnent avec un organe de jurisprudence composé de plusieurs juges. Dans les deux premières instances ces organes sont appelés des **chambres**, la Cour fédérale du travail est divisée en chambres appelées **sénats**. Chez les tribunaux du travail et les tribunaux régionaux du travail comme chez la Cour fédérale, les juges professionnels sont assistés par deux juges échevins, qui sont des assesseurs du côté salarial ainsi que du côté patronal. Tandis que trois juges professionnels siègent dans un sénat, on trouve seulement un juge professionnel dans les chambres des deux premières instances.





3. Instanz
Bundesarbeitsgericht



2. Instanz
Landesarbeitsgericht



1. Instanz
Arbeitsgericht

Les juges professionnels sont nommés à vie, ce qui leur garantit l'indépendance. La qualification à la magistrature est la prémisses de la nomination. Pour obtenir cette qualification en Allemagne il faut faire au moins trois ans et demi d'études de droit au sein d'une université et réussir le premier examen d'état en droit, puis faire deux ans de service préparatoire qui se termine par le second examen d'état en droit (§ 5 al. 1 de la loi allemande relative aux juges).

Les juges non-professionnels des tribunaux et des tribunaux régionaux du travail sont désignés par les administrations supérieures du travail des Länder. La nomination est basée sur des listes de proposition élaborées par les syndicats et les associations des employeurs. La période d'activité des juges non-professionnels est de cinq ans. Elle peut toutefois être prolongée plusieurs fois. Il n'y a pas de profil spécial du juge non-professionnel; il doit seulement être salarié ou exercer une fonction d'employeur (management du personnel etc.). La fonction des juges non-professionnels, qui leur vaut une faible indemnité, est surtout d'intégrer leurs connaissances et expériences acquises dans la vie pratique à la décision du tribunal.

Tous les juges des chambres et des sénats ont la même compétence. En délibéré les deux juges non-professionnels des deux premières instances peuvent mettre en minorité le juge professionnel. C'est l'influence des juges non-professionnels qui caractérise la juridiction du travail et qui la distingue de la juridiction d'ordre judiciaire.

En 2004⁴, environ 1.104 juges professionnels travaillaient dans la juridiction du travail, dont 350 femmes. En comparaison à la juridiction d'ordre judiciaire, la juridiction du travail est une juridiction relativement petite. En 2004, la juridiction d'ordre judiciaire employait 15.146 juges professionnels, dont 4.919 femmes.

4. Répartition et développement des nombres des litiges et de leur règlement

La procédure de la juridiction du travail permet une solution rapide et efficace des conflits concernant le droit du travail. Elle est caractérisée par sa transparence et sa proximité au

⁴ Statistisches Bundesamt „Ausgewählte Zahlen für die Rechtspflege“, Fachserie 10 Reihe 1 - 2004

citoyen. L'efficacité particulière de la juridiction du travail peut très bien être démontrée à l'aide des chiffres de 2005⁵ : plus de 82 % des 563.873 plaintes remises ont été réglées en six mois. Seulement 4,5 % des toutes les requêtes ont fait l'objet d'un appel. L'instance d'appel a réglé 60 % des procédures en un an. Dans l'exercice comptable 2005, 2.276 nouveaux litiges ont été introduits à la Cour fédérale du travail. Il faut ajouter que seulement 2 % de tous les salariés agissent devant les tribunaux pour faire respecter leurs droits. 92 % des entreprises n'ont pas de litiges pendants devant les tribunaux du travail⁶.

III. Caractères principaux de la procédure devant la juridiction du travail

La procédure devant les juridictions du travail est une procédure civile. Elle est subordonnée aux mêmes principes directeurs du procès que tous les autres différends civils en Allemagne. En principe les procédures sont publiques. Avant les jugements ont lieu des débats verbaux (principe de l'oralité des débats). La juridiction ne peut fonder sa décision que sur les faits présentés par les parties. Les parties sont les maîtres de la procédure (principe dispositif). A tout moment, ils ont la possibilité de mettre fin au litige en se désistant de l'action ou en concluant une transaction. En vertu de la loi, le principe de la procédure inquisitoire est appliqué dans le cadre de procédures spéciales : la juridiction examine les faits d'office. Ce principe est appliqué, par exemple, si le conseil d'entreprise veut clarifier l'étendue de ses droits de codécision.

Les éléments d'une protection effective des salariés se reflètent dans la procédure prud'homale. C'est pourquoi la loi sur la juridiction du travail prévoit des règles spéciales supplémentaires au droit général de la procédure civile. Elles tiennent compte des particularités du différend né de la

⁵ BMAS (Ministère fédéral pour le travail et les affaires sociales), Statistik „Tätigkeit der Arbeitsgerichte (Deutschland) 2005“

⁶ Grotemann-Höfling ArbuR 2005, 398.

relation de travail. Font partie de ces principes spéciaux, le principe de l'accélération de la procédure, de l'égalité des moyens entre les parties et de la réduction des frais de justice.

1. L'accélération de la procédure

La loi sur la juridiction du travail dispose, que le débat doit être mené le plus vite possible dans toutes les instances (§ 9 al. 1 ArbGG). Ce principe général est renforcé par des règles nombreuses, qui visent la simplicité et la promptitude de la procédure. Ainsi, les délais sont souvent plus courts que les délais comparables dans la procédure civile.

Le principe d'accélération de la procédure est d'une importance accrue pour les litiges concernant la régularité d'un licenciement : dans ces cas, l'existence économique du salarié est atteinte et une longue durée de procédure compliquerait sa réintégration dans le processus de travail. Le droit allemand prévoit que le contrat de travail persiste, si le licenciement est irrégulier. C'est pourquoi le risque pécuniaire pour l'employeur augmente avec la durée de la procédure. Si le tribunal du travail constate l'irrégularité du licenciement, le salarié peut demander la rémunération qu'il n'a pas reçue depuis le licenciement. C'est pourquoi, dans les deux premières instances, les litiges portant sur la question, si le licenciement est régulier, sont prioritaires aux autres différends. Le juge est supposé mener le premier débat verbal deux semaines après que l'action en justice a été introduite. Si aucun accord amiable ne peut être obtenu dans le cadre de ce débat, le juge est obligé d'accélérer le litige contradictoire suivant, en abrégant les délais accordés aux parties pour présenter leurs conclusions écrites jusqu'à une durée de deux semaines.

Les statistiques concernant des litiges en droit du travail montrent que le principe d'accélération est transposé efficacement par les tribunaux. Environ 25 % (77.200) de la

totalité de 308.091 litiges concernant l'existence d'un contrat de travail en 2005 ont été réglés dans un mois. 40 % (122.278) prenaient entre un et trois mois en première instance. En tout cas 96 % des différends relatifs à des licenciements ont été réglés dans un an en première instance⁷. Même à la Cour fédérale du travail, la durée moyenne desdites litiges est plus courte que celle des autres procédures.

2. La prééminence de la conciliation

Les débats devant les tribunaux du travail commencent avec une audience de conciliation obligatoire (§ 54 ArbGG). Son but est de trouver un règlement consensuel entre les parties. Il vise ainsi à rendre l'exercice d'un droit moins compliqué. La négociation se déroule sans la présence des juges non-professionnels. Le juge professionnel discute le sujet du litige et les faits avec les parties pour évaluer, si l'action introduite peut avoir de succès. Ce faisant, il doit toujours rester neutre tout en s'efforçant de parvenir à une conciliation équitable. Une procédure écrite préliminaire n'est pas obligatoire.

L'accord à l'amiable revêt une importance particulière dans la procédure du droit du travail. En principe, la relation de travail est établie à long terme et elle implique une relation juridique étroite entre salarié et employeur. Un accablement abusif de cette relation dans un litige à longue durée doit être empêché. En cela, la conciliation permet de satisfaire les exigences d'une juridiction médiatrice. Ainsi, le juge tente de déterminer les intérêts réels des parties, de reconnaître l'arrière plan économique et social et de clarifier les risques réels et juridiques. De cette façon, le juge peut souvent permettre de conclure un accord à l'amiable et de régler le différend. Ainsi la statistique montre que l'outil de l'accord à l'amiable est assez apprécié. Sur

⁷ BMAS (Ministère fédéral pour le travail et les affaires sociales), Statistik „Tätigkeit der Arbeitsgerichte (Deutschland) 2005“

toutes les plaintes en 2004, 50 % (env. 296.000) ont pu être réglées par un procès-verbal de conciliation⁸. Aussi les litiges concernant la régularité d'un licenciement sont souvent réglées par un accord qui inclut la rupture de la relation de travail.

3. La garantie d'une protection juridique abordable

En Allemagne, la protection juridique garantie par la juridiction du travail, est en première instance considérablement plus abordable que celle dans les procédures civiles devant les tribunaux de l'ordre judiciaire. Alors que quelques procédures de droit collectif sont exemptes de frais de justice, les taux restants sont situés au-dessous des frais de justice pour les procédures civiles. Au-delà de ces taux abaissés, une diminution des frais de justice est encore le résultat de plusieurs autres dispositions. Ainsi, le plaignant ne doit aucune avance sur les frais. De plus, il n'y a pas d'obligation de se faire représenter par un avocat devant les tribunaux du travail. Les parties ont plusieurs possibilités : elles peuvent comparaître en personne, se faire représenter par leurs syndicats respectivement leurs associations d'employeurs ou encore mandater un avocat. Cependant, en première instance, même en cas de gain de cause, la partie adverse n'est pas obligée de rembourser les frais dépensés pour un avocat.

En deuxième instance, les parties à la procédure sont obligées de se faire représenter. À côté des avocats ce sont les représentants des syndicats et des associations des employeurs qui sont admis à représenter les parties. Seulement devant la Cour fédérale du travail la représentation par des avocats est obligatoire. Néanmoins il reste une différence à la juridiction d'ordre judiciaire. Devant la Cour fédérale du travail chaque avocat est permis à

⁸ BMAS (Ministère fédéral pour le travail et les affaires sociales), Statistik „Tätigkeit der Arbeitsgerichte (Deutschland) 2005“

agir, tandis que devant la Cour fédérale de Justice l'avocat doit avoir une permission spéciale pour représenter les parties.

IV. La Cour fédérale du travail

1. Les devoirs d'une instance de révision

a) Généralités

La Cour fédérale du travail est une instance de révision. Elle a pour devoir d'assurer une jurisprudence unitaire par l'éclaircissement des questions juridiques de principe et le perfectionnement du droit. En principe, la Cour est obligée de se diriger vers les faits constatés dans les instances précédentes. Ce principe ne vaut pas si ces constatations sont basées sur des fautes dans les procédures précédentes et si cela est démontré par le pourvoi en cassation. La Cour n'examine que les questions de droit. Si la décision contestée est exempte d'erreur juridique, le pourvoi est rejeté. Autrement, le jugement contesté est cassé et l'affaire est renvoyée à l'instance précédente pour une nouvelle décision. Si les faits constatés par le tribunal régional de travail forment une base suffisante pour arriver à une décision, c'est la Cour fédérale du travail qui rend une décision définitive sur la demande. Il n'y a pas de voie de recours contre la décision de la Cour fédérale du travail. Sa décision a force de chose jugée et met fin au litige.

Formellement les tribunaux du travail et les tribunaux régionaux du travail ne sont pas obligés à suivre la juridiction de la Cour fédérale du travail (sauf dans le cas du renvoi d'un débat concret). Pourtant elle est de grande importance pour les deux premières instances. Les tribunaux régionaux du travail sont obligés de permettre le pourvoi en cassation contre

ces décisions qui divergent de celles de la Cour fédérale du travail. Le pourvoi introduit permet à la Cour fédérale de rétablir une jurisprudence unitaire.

En domaine du droit du travail la perfection du droit par la jurisprudence est inévitable. Cela résulte d'une part de la faible densité des normes, comme par exemple dans le droit de la grève où le législateur manque d'une volonté d'édicter des dispositions. Les litiges provenant de ce domaine doivent quand même être décidés. D'autre part, la perfection du droit par la jurisprudence devient nécessaire parce que le développement social procède plus vite que la législation. Perfectionnant le droit, les tribunaux doivent toujours respecter les exigences résultant de la constitution et les limites imposées par le principe de la séparation des pouvoirs.

b) Le pourvoi en cassation

Les jugements des tribunaux régionaux du travail peuvent être contestés par le pourvoi en cassation indépendamment de la valeur ou de l'objet des litiges, à condition que le tribunal régional ait permis le pourvoi ou que la Cour fédérale du travail ait donné suite à un recours spécial dirigé contre le refus d'autoriser le pourvoi. Le tribunal régional du travail est obligé d'admettre le pourvoi en cassation en plusieurs cas : si l'affaire est de signification fondamentale, si sa décision diverge d'un jugement de la Cour constitutionnelle fédérale, du sénat commun des Cours suprêmes de la fédération, de la Cour fédérale du travail ou - tandis que la Cour fédérale du travail n'a pas encore décidé la question de droit - d'un des tribunaux régionaux du travail. Une affaire est de signification fondamentale, si la décision dépend d'une question de droit dont la réponse intéresse une grande partie de la population. La Cour fédérale du travail est obligée de respecter

l'admission du pourvoi par le tribunal régional du travail. Il ne peut refuser une décision en constatant l'absence d'une signification fondamentale ou de la divergence nécessaire.

c) Le recours contre le refus d'autoriser un pourvoi en cassation

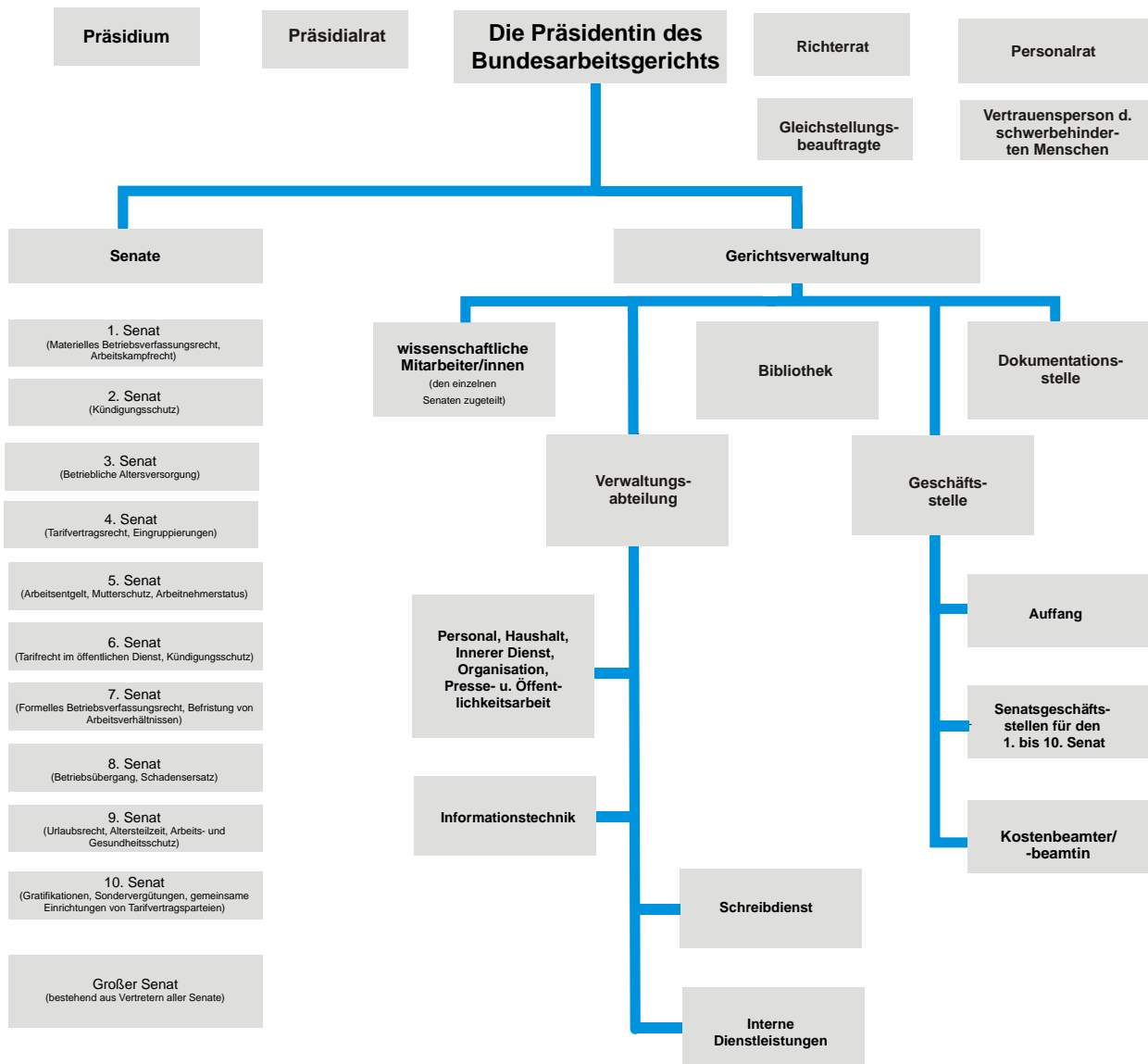
Si le tribunal régional du travail ne permet pas le pourvoi en cassation, la partie perdante peut atteindre l'admission du pourvoi à l'aide d'un recours contre le refus de l'autoriser. Ce recours est à déposer à la Cour fédérale du travail. Il peut être fondé sur l'affirmation que le tribunal régional du travail n'a pas respecté une décision des Cours nommées par la loi (**recours de divergence**). De plus, il peut invoquer le fait que l'affaire est de signification fondamentale (**recours de question principale**). Une autre raison justifiant le recours peut être la lésion du droit d'être entendu par un juge par le tribunal régional du travail. Si la Cour fédérale donne suite au recours, la procédure est continuée comme procédure en cassation. Si la Cour fédérale du travail constate que le tribunal régional du travail a lésé le droit d'être entendu par un juge, elle peut annuler son arrêt et y renvoyer l'affaire. Du point de vue statistique, les recours contre le refus d'autoriser un pourvoi en cassation croissent de succès. Des 1.204 recours réglés en 2006 108, c'est-à-dire 9,0 %, étaient justifiées (par rapport à 7,4 % en 2005).

2. La structure de la Cour fédérale du travail

La Cour fédérale du travail emploie à peu près 170 collaborateurs, dont 35 juges fédéraux. La présidente est à la tête de la Cour. Bien que les affaires de l'administration et le contrôle hiérarchique des juges fédéraux soient menées par le ministre pour le travail et les affaires sociales, beaucoup de ces tâches ont été transférées à la présidente du tribunal, en accord avec le ministère de justice.

La Cour fédérale du travail est composée de dix chambres - appelées sénats - et du - ainsi nommé - grand sénat. Les juges ont plusieurs collèges et représentations, dont la présidence, le conseil présidial et le conseil des juges. La présidence détermine la nomination aux sénats et distribue les affaires avant le début de l'exercice comptable. La présidence est composée de la présidente et de six autres membres, élus par les juges professionnels. Le conseil présidial permet à la magistrature d'influencer l'élection des juges auprès de la Cour fédérale du travail. Il est composé par la présidente, son représentant permanent, un membre de la présidence et deux membres élus par les juges. Le conseil des juges doit participer à toutes les affaires sociales et générales concernant les juges. Il a pour devoir de représenter leurs intérêts devant l'administration de la Cour.

La Cour fédérale du travail n'a pas seulement besoin de juges pour accomplir ses devoirs. Les collaborateurs scientifiques, le centre de documentation et la bibliothèque servent au soutien scientifique du travail judiciaire. En plus, des moyens personnels et matériels pour le bureau, la section informatique, le secrétariat, le service de garde, l'imprimerie, les services de nettoyage et de transport sont indispensables. La répartition du personnel et des matériels dans ces domaines, aussi que la gestion du budget d'environ 11 millions d'euros par année incombent à l'administration.



3. La distribution des affaires

Les compétences des différents sénats sont réglées avant chaque exercice comptable dans le plan de distribution des affaires par la présidence de la Cour fédérale du travail. En vertu du principe du juge légal, l'assignation des litiges aux chambres doit suivre des critères abstraits et généraux. A la Cour fédérale du travail, la compétence se dirige de tout temps en grande partie selon des matières juridiques. Si possible, l'assignation est maintenue pendant l'exercice comptable entier. Ainsi les chambres peuvent examiner les questions juridiques particulières à la matière pendant une période plus longue. Ce principe sert à la continuité de la jurisprudence et augmente la sécurité juridique. Le plan de distribution des affaires complet est publié sur le site de la Cour fédérale du travail.

Les sénats sont essentiellement responsables des les matières juridiques suivantes :

- premier sénat : droit substantiel de la constitution de l'entreprise et de la représentation du personnel du service public, liberté de coalition et le droit du grève,
- second sénat : droit de licenciement,
- troisième sénat : retraite complémentaire versée par l'entreprise,
- quatrième sénat : droit des conventions collectives (généralités), classification professionnelle pour les salariés du service public et des églises, interprétation des conventions collectives du secteur privé,
- cinquième sénat : constatation du statut de salarié, rémunération y inclus la réparation du préjudice résultant d'une privation des salaires, le maintien du paiement de salaire en cas de maladie, grossesse ou naissance d'un enfant,

- sixième sénat : interprétation des conventions collectives du service public, droit des entreprises en difficultés, les modes de rupture du contrat de travail autres que le licenciement,
- septième sénat : les contrats du travail à durée déterminée et le droit d'y recourir, droit formel de la constitution de l'entreprise et de la représentation du personnel du service public,
- huitième sénat : dommages et intérêts, transfert d'entreprise,
- neuvième sénat : congés, préretraite, cessation d'activité progressive, droits des salariés handicapés et tous litiges pour lequel aucun autre sénat n'est pas compétent,
- dixième sénat : gratifications, compléments de salaire, droit des agents commerciaux, provisions, droit de l'exécution forcée, litiges relatifs aux institutions installées par les parties aux conventions collectives, règles de la concurrence loyale, classification professionnelle des salariés du secteur privé.

4. Les juges de la Cour fédérale du travail

a) La composition des sénats

Les sénats de la Cour fédérale du travail sont composés d'un juge président, d'assesseurs professionnels et de juges non-professionnels. En règle générale deux assesseurs professionnels sont assignés aux chambres ainsi qu'environ vingt juges non-professionnels, dont une moitié provient des employeurs et l'autre des salariés. Pourtant, plus de deux assesseurs professionnels peuvent faire partie d'un sénat (ainsi nommé

sénat en surnombre). L'assignation des juges professionnels et non-professionnels est faite par la présidence de la Cour fédérale du travail dans le plan de distribution des affaires pour la durée d'un exercice comptable. Dans le cours de cet exercice, l'assignation des juges ne peut être modifiée qu'en cas de circonstances particulières comme une nouvelle élection ou le départ d'un juge.

En principe, les sénats fonctionnent avec un président, deux assesseurs professionnels et toujours deux juges non-professionnels, dont l'un fait partie des employeurs et l'autre des salariés. Les juges non-professionnels siégeant sont choisis à l'aide d'une liste, qui est dressée avant le début de l'exercice comptable. Dans les sénats en surnombre, les membres professionnels décident un règlement abstrait déterminant la participation des juges professionnels aux débats. Cela est indispensable pour fixer la composition des juges d'avance et pour suffire ainsi au commandement constitutionnel du juge légal. En plus, les juges professionnels distribuent les affaires dans la chambre y inclus le choix du juge rapporteur.

Certaines décisions, qui sont passées sans audiences, comme le rejet d'un pourvoi en cassation à cause de son inadmissibilité, sont prises par les juges professionnels uniquement (ainsi nommé petit sénat). La présidence dans les débats verbaux, ainsi que les dispositions guidant la procédure incombent au président du sénat.

Comme tous les Cours suprêmes, la Cour fédérale du travail dispose d'un : « grand sénat ». Il est formé par la présidente, toujours un juge professionnel des sénats qui ne sont pas présidés par la présidente et six juges non-professionnels, dont trois font partie des employeurs l'autre moitié des salariés. Le grand sénat décide, au cas où l'un des sénats veut diverger de la jurisprudence d'un autre sénat ou du grand sénat. De plus, un

sénat peut saisir le grand sénat si l'une des litiges de sa compétence soulève une question de signification fondamentale, dont le sénat croit que l'éclaircissement soit inévitable pour le perfectionnement du droit ou pour la garantie d'une jurisprudence homogène.

b) Les juges professionnels

Les juges professionnels de la Cour fédérale du travail sont nommés à vie. Ils doivent avoir plus de 35 ans et disposer de la qualification à la magistrature. Les juges fédéraux sont désignés par le ministre fédéral du travail et des affaires sociales, le ministre fédéral de la justice et le comité électoral des juges. Ils sont nommés par le président de la République fédérale. Le comité électoral des juges est composé par les 16 ministres compétents de la justice dans les Länder, plus 16 autres membres d'office, nommés par le Bundestag dans un vote proportionnel. Les séances du comité électoral des juges ne sont pas publiques. Le ministre fédéral pour le travail et les affaires sociales préside la séance sans avoir de droit de vote.

Les postes des juges fédéraux ne sont pas mises au concours publiquement ou dans la juridiction du travail. Personne ne peut déposer sa candidature. Ce sont plutôt le ministre fédéral pour le travail et les affaires sociales ainsi que les membres du comité électoral des juges qui peuvent faire des propositions. Le conseil présidentiel de la Cour fédérale du travail prend position à propos de l'aptitude personnelle et professionnelle des tous les juges proposés. Cette prise de position n'engage pas le comité électoral des juges. Pourtant, il est obligé d'examiner si le candidat proposé dispose des qualifications personnelles et professionnelles nécessaires à la fonction. Le comité électoral des juges prend sa décision dans un vote majoritaire secret. Si le ministre fédéral pour le travail et les affaires sociales et le ministre fédéral de la justice sont d'accord avec le vote, ils

demandent la nomination de la personne élue comme juge de la Cour fédérale du travail au Président de la République.

Les juges présidant les chambres de la Cour fédérale du travail sont nommés sur proposition du ministre fédéral pour le travail et les affaires sociales par le président de la République fédérale. Le conseil présidentiel est entendu. Une vote ultérieure n'a pas eu lieu.



Les juges fédéraux auprès de la Cour fédérale du travail (mai 2004)

c) Les juges non-professionnels

Les juges non-professionnels sont désignés pour une durée de cinq ans par le ministre fédéral du travail et des affaires sociales. Une convocation réitérée est possible. Ils doivent avoir plus de 35 ans et disposer de connaissances profondes dans le domaine du droit et

de la vie active du travail. Ils sont supposés avoir exercé la fonction de juge non-professionnel à un tribunal (régional) du travail pendant au moins cinq ans et avoir une longue période d'activité comme employeur ou salarié.

Leur nomination suit des listes de proposition, faites par les associations importantes des employeurs et salariés. A la fois le choix respecte l'importance des associations, et veille à la représentation des minorités.

d) La position juridique des juges

Selon la loi fondamentale, les juges professionnels ainsi que les juges non-professionnels sont indépendants et ne sont soumis qu'à la loi. Dans leurs activités judiciaires, ils ne sont asservis à aucun ordre exécutif. A l'encontre de la volonté des juges professionnels uniquement une sentence d'un tribunal peut les démettre. A l'âge de 65 ans les juges quittent le service en vertu d'un règlement légal. Les juges non-professionnels ne peuvent également être dessaisis que sous des conditions déterminées par la loi et sur décision du sénat compétent en vertu du plan de distribution des affaires. Ainsi, un juge non-professionnel qui a été nommé du côté des salariés, est dessaisi, s'il prend une fonction d'employeur.

5. Les collaborateurs scientifiques

Les juges de la Cour fédérale du travail sont soutenus dans leur travail par environ dix collaborateurs scientifiques, qui sont assignés aux sénats. Ils sont dans la plupart des juges aux tribunaux du travail, délégués à la Cour fédérale du travail pour deux ans. Leur devoir est avant tout la rédaction des rapports proposant une décision. Ces avis ne servent pas

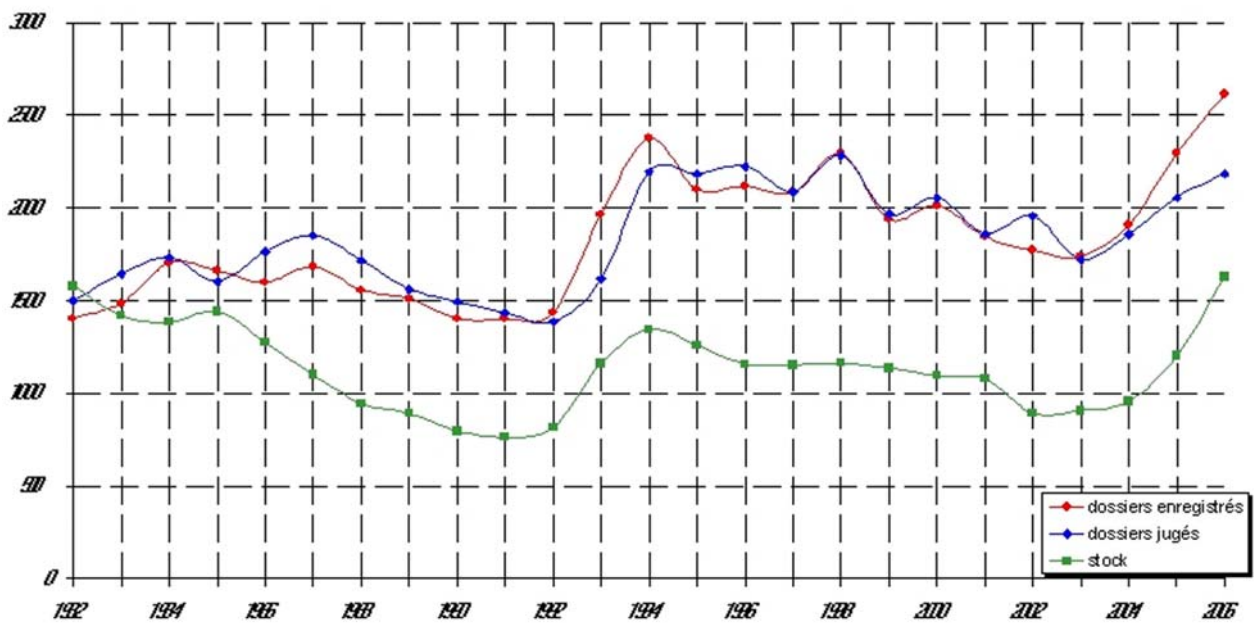
uniquement au juge rapporteur, mais également à tous les membres du sénat lors de la préparation d'une audience, le délibéré et le jugement d'un litige. D'habitude, les collaborateurs scientifiques font partie des discussions préparatoires des membres professionnels des chambres. Les présidents peuvent leur admettre d'être présent pendant la délibération et le vote de la chambre. L'activité des collaborateurs scientifiques leur permet d'approfondir leurs connaissances en droit du travail et de faire connaissances des méthodes de travail d'une instance de révision.

6. Le charge de travail et la durée des procédures

Depuis 2003 le nombre de dossiers enregistrés n'a pas cessé de croître. En 2006 2.615 (2005 : 2.294) dossiers ont été enregistrés. Font partie de ces dossiers 1.203 (2005 : 909) pourvois en cassation y inclus les pourvois en cassation en domaine de la représentation collective qui suivent un régime spécial ainsi que 1.327 (2005 : 1.271) recours contre le refus d'autoriser un pourvoi en cassation. Le nombre des dossiers jugés pendant l'année 2006 s'élevaient à 2.184. Ca fait 127 dossiers de plus en comparaison avec 2005. La durée moyenne des procédures était de six mois et 23 jours. Pour les procédures concernant la régularité d'un licenciement elle était de cinq mois et 24 jours. Le domaine du droit du travail le plus important parmi les dossiers enregistrés étaient le droit relatif à la protection contre la perte de l'emploi (régularité d'un licenciement, réqualification du contrat de travail à durée déterminée en contrat régulier). Sa quote-part était de 31,32 % des dossiers enregistrés. Les quotes-parts des autres domaines étaient de 12,85 % pour les litiges relatifs au salaire pour un travail accompli, 14,42 % pour les litiges relatifs aux conventions collectives et 8,11 % pour les différends relatifs à la préretraite ou à la retraite complémentaire. 7,88 % des dossiers avaient pour sujet des questions relatives à la représentation collective. 7,00 % concernaient

des différends nées d'un transfert d'entreprise. 3,44 % des dossiers avaient pour sujet d'autres questions relatives aux droits et obligations découlant du contrat de travail. 13,53 % concernaient divers autres domaines du droit. La représentation graphique suivante explique le développement de l'activité de la Cour fédérale du travail depuis 1982.

Statistiques



Statistiques
quotes-parts des différents domaines du droit du travail

	dossiers enregistrés	dossiers jugés	stock
	2.615	2.184	1.626
licenciements, contrats à durée déterminée	31,32 % (819)	32,92 % (719)	29,64 % (482)
conventions collectives	14,42 % (377)	14,93 % (326)	14,45 % (235)
salaire	12,85 % (336)	12,18 % (266)	12,12 % (197)
retraite complémentaire et préretraite	8,11 % (212)	7,19 % (157)	11,44 % (186)
représentation collective	7,88 % (206)	7,92 % (173)	7,81 % (127)
transfert d'entreprise	7,00 % (183)	4,99 % (109)	10,09 % (164)
droits et obligations découlant du contrat de travail	3,44 % (90)	3,02 % (66)	3,01 % (49)
recours en vertu de l'art. 78 de la loi relative à la juridiction de travail à l'exception des différends concernant la compétence des tribunaux du travail	1,45 % (38)	2,15 % (47)	1,85 % (30)
divers	13,53 % (354)	14,7 % (321)	9,59 % (156)

V. Le bâtiment de la Cour fédérale du travail

Le bâtiment de la Cour fédérale du travail se trouve sur le Petersberg à Erfurt, près de la citadelle historique. Il est entouré d'un parc de 35.000 mètres carrés, qui entoure les contours sévères de l'édifice. En 1995, l'architecte berlinoise Gesine Weinmiller gagnait le concours d'architecture auquel pouvait participer tous les architectes européens. L'édifice avec ses 7.833 mètres carrés accueille environ 200 bureaux, une bibliothèque d'environ 1.700 mètres carrés, quatre salles d'audience, trois salles de conférence et le casino. Le foyer peut accueillir environ 400 personnes. Il peut être utilisé comme lieu de congrès.

La façade de l'édifice est structurée par des fenêtres françaises changeant régulièrement. Des contrevents en verre peuvent être glissés individuellement en face des fenêtres. Elles sont marquées par un texte interminable qui reproduit - légèrement abrégé - l'art. 1 al. 1 de la loi fondamentale : « DIE WÜRDE DES MENSCHEN IST UNANTASTBAR SIE ZU SCHÜTZEN IST VERPFLICHTUNG ALLER STAATLICHEN GEWALT » (La dignité de l'être humain est intangible. Tous les pouvoirs publics ont l'obligation de la protéger).

Selon les directives pour les édifices de la confédération, 2 % des coûts ont été dépensés pour l'arrangement artiste. Les œuvres d'art se trouvent disséminés dans l'édifice entier, notamment dans les espaces accessibles au public.





grande salle d'audience

La Cour est entouré d'un parc public crée par l'architecte suisse Dieter Kienast.

VI. La bibliothèque et le centre de documentation

Depuis sa fondation en 1954, la bibliothèque de la Cour fédérale du travail est devenue la plus grande bibliothèque du droit du travail de la République fédérale. L'accent est mis sur le droit du travail, le droit social, civil et formel, les journaux officiels de la fédération et des Länder, les ouvrages de référence générale et spécialisée, les recueils de jurisprudence et les conventions collectives. Le nombre de livres est passé de 3.000 en 1954 à 79.000 fin 2005. Chaque année, ce stock augmente d'environ 1.900 nouveaux livres. Il y a 300 périodiques et 9 journaux,

452 CD-ROM et 6.462 microfiches. La collection des conventions collectives comprend 90.000 conventions. La bibliothèque de 1.700 mètres carrés dans le nouvel édifice de la Cour loge 31 bureaux et 4,5 kilomètres d'étagères pour les livres. L'ensemble des livres, ordonné selon un système propre, est librement accessible au public.

La bibliothèque sert d'abord au travail du tribunal. Les juges et les autres employés du tribunal peuvent l'utiliser à tout moment, et également emprunter des ouvrages. Les usagers externes peuvent accéder à la bibliothèque durant les heures de bureau. En 2005 environ 1.300 usagers externes consultaient la bibliothèque.

Depuis 1975, la Cour fédérale du travail participe à la documentation pour un système électronique de données juridiques de la confédération appelé « juris ». Cette tâche est accomplie par le centre de documentation. Elle évalue des documents concernant le droit du travail pour les cataloguer dans une base de données interne et dans « juris ». En plus, elle mène une collection chronologique des jugements de la Cour fédérale du travail. Avec un service d'information interne hebdomadaire, les développements et nouvelles dans le domaine du droit du travail sont présentés.

La jurisprudence de la Cour fédérale du travail, des tribunaux (régionaux) du travail, ainsi que des tribunaux arbitraux et des tribunaux supranationaux décidant des litiges du droit du travail est documenté. D'habitude, le centre de documentation catalogue environ 600 nouveaux arrêts de la Cour fédérale du travail et environ 1.700 décisions des tribunaux (régionaux) du travail pour la banque de données. Jusqu'à la fin de 2005, environ 133.000 de documents liés au droit du travail ont été catalogués dans « juris », dont 57.000 documents de la jurisprudence, qui ont été intégrés par le centre de documentation. Parmi les 73.000 documents littéraires, 35.000 proviennent du centre de documentation de la Cour fédérale du travail. Pour cela, la littérature

correspondante issue d'environ 400 périodiques (dont des hebdomadaires spécialisés, des ouvrages collectifs, et des journaux officiels) a été évaluée.

VII. Relations publiques

Un service de presse a été instauré pour satisfaire l'intérêt public justifié dans les activités de la Cour fédérale du travail. Dans une bande-annonce trimestrielle, elle informe sur les procédures qui touchent l'intérêt public en raison de leur objet ou des questions juridiques abordées. Immédiatement après la proclamation d'un arrêt, le service de presse publie un communiqué de presse. De plus, il sert d'interlocuteur pour les représentants des médias qui veulent communiquer à propos de sujets du droit du travail.

Dans le cadre d'une conférence de presse annuelle, la présidente de la Cour fédérale du travail informe les représentants des stations de radio et des émetteurs de télévision du déroulement des affaires, des accents de la jurisprudence au cours de l'année précédente ainsi que des procédures actuelles qui intéressent le public et la charge de travail prévue. Des conférences de presse ultérieures sont organisées selon les besoins.

Des informations générales ainsi qu'une collection de tous les communiqués de presse des années précédentes sont mis à disposition sur le site <http://www.bundesarbeitsgericht.de>. Depuis fin 2001, tous les arrêts de la Cour fédérale du travail en texte complet et anonymisés sont gratuitement disponibles sur internet. Ces données restent en ligne pendant quatre ans.

La Cour fédérale du travail reçoit régulièrement la visite des groupes, notamment d'étudiants, de stagiaires, de conseils d'entreprise et des représentants du personnel du service public ou de cadres supérieurs, souhaitant connaître les devoirs, la structure et les méthodes de travail de la

Cour. Parfois des délégations étrangères sont les invités de la Cour. Elles ont pour but de s'informer de la juridiction du travail dans la République fédérale et de la Cour fédérale du travail.