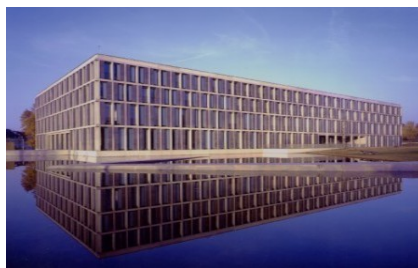


La Cour fédérale du travail





La Cour fédérale du travail

Erfurt 2014

Photos:
Cour fédérale du travail
Kirstin Weigel
Nürnberg Luftbild, Hajo Dietz

© La Première présidente de la Cour fédérale
du travail, Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt,
Allemagne

Introduction



**Mme la Première présidente de la Cour
fédérale du travail**

Ingrid Schmidt

Dans un État de droit démocratique et social, les citoyens attendent que la loi soit exécutée et l'ordre public soit garanti. Pour y aboutir l'État doit assurer une protection juridique à l'aide des tribunaux indépendants. En ce qui concerne le monde du travail la tâche a été confiée à la juridiction du droit du travail. Le Code de procédure des juridictions du droit du travail lui permet d'accomplir cette tâche judiciaire. Le Code ressemble au Code de procédure civile. Cependant les principes et procédures sont adaptés aux particularités du monde et du droit du travail. Les employeurs et les employés accordent la plus grande attention à la stabilité du droit et à la procédure rapide.

La Cour fédérale du travail assume donc une responsabilité particulière. Etant une des cinq Cours fédérales dans l'ordre judiciaire allemand, elle unifie la jurisprudence du droit du travail. Si elle l'estime nécessaire et juste, elle modifie le droit. Pendant les soixante ans de son existence la Cour a toujours été perçue comme moteur du droit du travail. C'est pourquoi la Cour est obligée d'informer le public de ses raisons de jurisprudence.

La Cour se sent également obligée envers ses hôtes qui viennent pour connaître le fonctionnement de la Cour et la procédure des juridictions du droit du travail. La présente information - disponible en allemand, anglais et français - veut y contribuer.

Erfurt, juin 2014

Mme la Première présidente de la
Cour fédérale du travail

Schmidt

I. La position de la Cour fédérale du travail dans l'ordre judiciaire.....	1
1. L'ordre judiciaire	1
2. Les compétences de la juridiction du travail	4
3. La naissance de la juridiction du travail	5
II. La juridiction du travail	7
1. L'ordre de juridiction.....	7
2. Où se trouvent les tribunaux?	9
3. La composition des tribunaux du travail.....	10
4. Répartition et développement des nombres des litiges et de leur règlement....	14
III. Principes de la procédure de la juridiction du travail.....	14
1. L'accélération de la procédure	15
2. La prééminence de la conciliation.....	16
3. La garantie d'une protection juridique abordable	17
IV. La Cour fédérale du travail	18
1. Les fonctions d'une instance de cassation.....	18
a) Généralités	18
b) Le pourvoi en cassation	19
c) Le recours pour autoriser le pourvoi en cassation	19
2. La structure de la Cour fédérale du travail	20
3. La distribution des cas	23
4. Les juges de la Cour fédérale du travail.....	25
a) La composition des sénats	25
b) Les juges professionnels	26
c) Les juges non-professionnels.....	27
d) La position juridique des juges	28
5. Les aides scientifiques.....	28
6. La charge de travail et la durée moyenne des procès	29
V. Le bâtiment de la Cour fédérale du travail.....	32
VI. La bibliothèque et le service de documentation.....	34
VII. Relations publiques	35

I. La position de la Cour fédérale du travail dans l'ordre judiciaire

La **Cour fédérale du travail** est la juridiction la plus élevée du droit du travail de la République fédérale d'Allemagne. Elle est située à Erfurt.

1. L'ordre judiciaire

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

Le système judiciaire allemand est caractérisé par la répartition en cinq **différentes juridictions spécialisées, classées** selon les différentes matières du droit. A côté de la juridiction judiciaire (civile et pénale) il y a la juridiction administrative, financière, 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 degrés**. Le procès commence devant un Tribunal du travail au premier degré (Arbeitsgericht). Sa décision peut faire l'objet d'un appel devant le Tribunal supérieur du travail (Landesarbeitsgericht). Les tribunaux appartiennent au système judiciaire de chaque État fédéré. En tant que dernière instance, la **Cour fédérale du travail** (Bundesarbeitsgericht) est sous la compétence de la République.

La **Cour constitutionnelle fédérale** (Bundesverfassungsgericht) joue un **rôle spécifique** dans l'organisation judiciaire. Elle est une Cour fédérale autonome et indépendante des autres organes constitutionnels. Son seul devoir est de contrôler les garanties de la constitution. Sur recours ou demande préjudicielle la Cour examine la conformité d'une loi avec la loi fondamentale. Le gouvernement fédéral, les gouvernements des Etats fédérés ou un tiers du parlement fédéral (Art. 93 al. 1 n°2 de la loi fondamentale) peuvent exercer un tel recours. Au cas où un tribunal douterait de la conformité d'une loi avec la loi fondamentale essentielle pour la solution de son litige, le tribunal est obligé de suspendre la procédure et d'introduire une demande préjudicielle à la Cour constitutionnelle pour y obtenir une réponse (Art. 100 de la loi fondamentale). De plus, la Cour constitutionnelle fédérale examinera d'autres mesures de la force publique, notamment les arrêts des cours. Les citoyens concernés par un tel acte peuvent faire appel à la Cour constitutionnelle lorsqu'ils ont épuisé la voie judiciaire. La décision prononcée en dernier ressort est alors examinée s'il y a eu violation des droits fondamentaux (Verfassungsbeschwerde). A côté de la Cour constitutionnelle fédérale il y a les **Cours constitutionnelles des Etats fédérés**. Ils examinent si les lois régionales sont conformes à la constitution de leur Etat.

La Cour constitutionnelle fédérale	Les tribunaux supérieurs de la République fédérale				
	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 Etats fédérés)				
Les Cours constitutionnelles	Le Tribunal régional supérieur (Oberlandesgericht)	Le Tribunal administratif supérieur (Oberverwaltungsgericht)	Le Tribunal supérieur 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 juridiction du travail est responsable pour toutes les **affaires civiles** parmi le droit du travail. On parle d'un litige civil, quand il concerne le droit privé et non public. Le droit civil est caractérisé par un niveau égal des parties. La juridiction du droit du travail s'occupe alors des litiges entre employeurs et salariés, comme entre employeurs publics et leurs employés. Ils ne sont pas responsables pour les fonctionnaires, les tribunaux administratifs traitent leurs litiges.

Les litiges relatifs au contrat de travail concernent la rémunération, le congé, le salaire pendant la maladie ainsi que les questions de l'existence d'un contrat, ou bien la justification d'un licenciement. La compétence des tribunaux du travail s'étend également aux délits civils en relation avec le contrat de travail et aux documents du travail. En outre, la compétence de la juridiction du travail s'étend à toutes les procédures civiles entre les parties d'une convention collective concernant l'existence, la conclusion, l'efficacité ou la portée d'une telle convention. La réalisation des droits d'une convention collective est aussi soumise à la juridiction du travail. C'est également le cas pour les délits civils commis pendant une grève, pour les questions de la liberté syndicale ou du droit des coalitions.

La juridiction du travail décide aussi les litiges entre employeurs et représentants des salariés ou de l'entreprise. Ceci concerne notamment les droits des comités d'entreprise qui ne forment pas de syndicat dans le droit allemand. La loi leur transfère des droits de consultation et de codécision avec l'employeur. En plus, la juridiction du travail est compétente pour les litiges concernant la cogestion de l'entreprise, les compétences d'un syndicat et de sa représentativité. En Allemagne, il n'y a pas de procédure administrative de l'Etat pour la reconnaissance des syndicats et leur capacité pour conclure des conventions collectives. Seule la juridiction du travail les examine. Malgré il est nécessaire que l'association remplisse

certaines conditions. Il faut qu'elle soit fondée librement, qu'elle soit indépendante du côté patronal et autonome. Elle doit être assez forte pour s'imposer aux adversaires sociaux et elle doit garantir une certaine structure et organisation.

La juridiction du travail a une **compétence exclusive** pour ces affaires attribuées. Les autres tribunaux n'ont pas de compétence pour décider des différends concernant le droit du travail. Les parties des procès ne peuvent pas non plus disposer de cette distribution.

3. La naissance de la juridiction du travail

La garantie constitutionnelle d'une juridiction de travail autonome est le résultat d'un long développement. Déjà au début du 19^{ième} siècle les employeurs montraient un grand intérêt face à une institution résolvant les litiges du travail tout en tenant compte des réalités des entreprises. Cette attente a mené aux premiers tribunaux industriels et commerciaux autonomes. La loi relative aux tribunaux commerciaux de 1890 obligeait toutes les communes de plus de 20.000 habitants d'établir un Tribunal industriel à côté de la juridiction d'ordre judiciaire. Les chambres étaient composées d'un président et de deux juges échevins du côté des employés et des employeurs. Ce principe de participation paritaire est resté un élément essentiel de la juridiction du travail. En 1904 les tribunaux des commerçants ont suivi les tribunaux industriels. 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 litiges entre employeurs et salariés faisaient partie de la compétence exclusive de la juridiction du travail avec ses trois instances. Cependant, la loi de 1926 ne prévoyait une organisation autonome que pour la première instance. Les instances supérieures faisaient encore partie de la juridiction de l'ordre judiciaire, donc des tribunaux supérieurs et de la Cour de cassation du Reich. C'est la **loi sur la juridiction du travail de**

1953 qui a introduit l'autonomie complète des tribunaux du travail prévue par la loi fondamentale entrée en vigueur le 24 mai 1949. La nouvelle Cour fédérale du travail siégeait d'abord à Kassel. Après la réunification allemande le Parlement fédéral a décidé le 26 juin 1992 de transférer le siège de la Cour fédérale du travail à Erfurt. La Cour fédérale du travail y a commencé son travail le 22 novembre 1999.

II. La juridiction du travail

1. L'ordre de juridiction

Les trois instances de la juridiction du travail garantissent une protection juridique efficace. Ainsi les décisions de la première instance sont révisées par un Tribunal supérieur après un pourvoi en appel. Les décisions des tribunaux supérieurs du travail 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 forment la première instance. En tant que juridiction statuant sur le fond, elle vérifie les faits exposés et examine la question de droit de la demande.

Les tribunaux supérieurs 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 (à nouveau) interroger des témoins ou étudier des documents. Pourtant, les nouveaux faits sont soumis à certaines restrictions.

Le pourvoi en cassation mène à la troisième instance, la Cour fédérale du travail. Cette instance sert uniquement à l'unification du droit.

2. Où se trouvent les tribunaux?

Les tribunaux du travail et les tribunaux supérieurs du travail sont disséminés dans les différents Etats fédérés. Pourtant, cette répartition n'est pas uniforme. Dans l'ensemble, il y a actuellement¹ 111 tribunaux du travail. A l'occasion, des audiences ont lieu dans les régions rurales, ce qui facilite le voyage des citoyens au Tribunal.

Les régions de Berlin et Brandenburg ont créé un Tribunal supérieur du travail commun en 2007. Chacun des autres Länder a au moins un Tribunal supérieur du travail. A l'exception de la Hesse, la Mecklembourg-Poméranie occidentale, la Saxe et la Saxe-Anhalt, tous les Etats fédérés ont installé les tribunaux supérieurs 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 2 avril 2014, source BMJV (Ministère fédéral de la Justice) „Gerichte des Bundes und der Länder“.

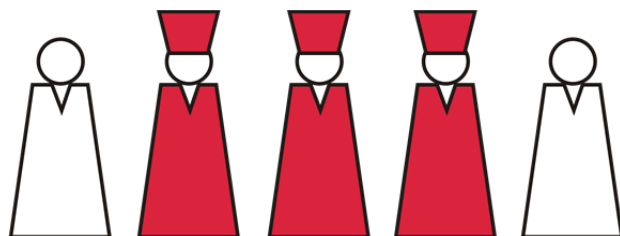
² À Düsseldorf, Hamm et Cologne.

³ À Munich, Nuremberg.

3. La composition des tribunaux du travail

Les chambres des tribunaux du travail sont composées de trois juges. La Cour fédérale du travail est divisée en plusieurs **sénats**. Au près des tribunaux du travail, des tribunaux supérieurs et de la Cour fédérale deux juges échevins du côté salarial et patronal font partie des chambres. Tandis que trois juges professionnels siègent dans un sénat, il y a seulement un juge professionnel dans les chambres des deux premières instances.





Troisième instance
Cour fédérale du travail



Deuxième instance
Tribunal supérieur du travail



Première instance
Tribunal du travail

Les juges professionnels/magistrats sont nommés à vie - garantie de leur indépendance. La qualification à la magistrature est obligatoire pour leur nomination. Pour être magistrat en Allemagne il faut faire des études de droit pendant quatre ans et passer un premier examen

de droit. Ensuite il est obligatoire de faire un service préparatoire de deux ans et de passer un deuxième examen de droit.

Les juges non-professionnels des tribunaux du travail sont désignés par les ministères du travail des Etats fédérés. La désignation se base sur les listes élaborées par les syndicats et les associations des employeurs. La période d'activité des juges non-professionnels dure cinq ans. Elle peut être prolongée plusieurs fois. Il n'y a pas de profil spécial pour être juge non-professionnel; il doit être salarié ou exercer une fonction d'employeur. La fonction des juges non-professionnels consiste surtout à présenter leurs connaissances de la vie pratique. Ils reçoivent une faible indemnité.

Les votes des juges des chambres et des sénats ont le même poids : les deux juges non-professionnels des deux premières instances peuvent donc mettre en minorité le vote du 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 2012⁴, 983 magistrats travaillaient dans la juridiction du travail, dont 370 femmes. Comparée à la juridiction d'ordre judiciaire, la juridiction du travail est relativement petite. En 2012, la juridiction d'ordre judiciaire employait 14.903 magistrats, dont 6.105 femmes.

⁴ Quelle Statistisches Bundesamt 2014 „Gerichte und Personal“.

4. Le développement des litiges

La procédure de la juridiction du travail permet une solution rapide et efficace des conflits. Elle est transparente et proche du citoyen. Les chiffres de 2012⁵ montrent l'efficacité de la juridiction du travail: plus de 85 % des 403.550 procès ont été réglés en six mois. Seulement 4 % de tous les cas ont fait l'objet d'un pourvoi en appel. L'instance d'appel a réglé 62 % des cas en un an. En 2012, 4.082 litiges ont été transmis à la Cour fédérale du travail. Il faut ajouter que seulement 2 % des salariés appellent les tribunaux pour faire respecter leurs droits. 92 % des entreprises n'ont pas de litiges devant les tribunaux du travail⁶.

III. Principes de la procédure de la juridiction du travail

La juridiction du travail suit la procédure civile. Elle est soumise aux mêmes principes directeurs du procès que tous les autres différends civils en Allemagne. La procédure est publique. Les débats ont lieu avant le jugement (principe de l'oralité des débats). La juridiction ne peut fonder sa décision que sur les faits présentés par les parties. Ils sont les maîtres de la procédure (principe de la disposition). A tout moment, ils ont alors la possibilité de mettre fin au litige en retirant l'action ou en concluant une transaction. En vertu de la loi, un principe d'inquisition est appliqué dans les procédures spéciales par exemple si le comité d'entreprise veut clarifier l'étendue de ses droits. Ici la juridiction examine les faits d'office.

La procédure prud'homale doit garantir une protection effective des salariés. C'est pourquoi la loi de la juridiction du travail prévoit des règles spéciales dans le droit de la procédure civile.

⁵ Statistisches Bundesamt „Ausgewählte Zahlen für die Rechtspflege“, Fachserie 10 Reihe 2.8, 2012.

⁶ Grotmann-Höfling *Arbeit und Recht* 2005, 398.

Elles tiennent compte des particularités de la relation et du contrat de travail. L'accélération de la procédure et la réduction des frais font partie de ces principes spéciaux.

1. L'accélération de la procédure

La loi sur la juridiction du travail prévoit que le cas doit être traité le plus vite possible dans toutes les instances (§ 9 al. 1 ArbGG). Ce principe général est renforcé par des règles, qui visent à 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 de l'accélération de la procédure est de très grande importance, surtout pour les litiges concernant un licenciement: l'existence économique du salarié en dépend - une longue durée du procès compliquerait le retour au travail. Car dans le droit allemand le contrat de travail continue si le licenciement est injuste. Le risque pécuniaire de l'employeur grandit avec la durée du procès. Si le Tribunal du travail constate l'irrégularité du licenciement, le salarié peut demander la rémunération depuis le licenciement. C'est pourquoi les litiges concernant un licenciement sont prioritaires dans les deux premières instances. Le juge est supposé mener le premier débat verbal en deux semaines après l'introduction de l'affaire. Si un accord amiable n'est pas obtenu, le juge est obligé d'accélérer le litige en abrégant les délais des parties jusqu'à une durée de deux semaines pour leurs conclusions écrites.

Les statistiques montrent que les tribunaux du travail mettent l'accent sur le principe de l'accélération. Environ 31,5 % (66.732) des 211.640 litiges concernant l'existence d'un contrat de travail en 2012 ont été réglés en un mois. 39,7 % (83.990) des cas ont duré entre un et trois mois en première instance. 98,5 % des différends relatifs à un licenciement ont été

réglés en un an en première instance⁷. Même devant la Cour fédérale du travail, la durée moyenne des litiges est plus courte que celle qui est habituelle devant les autres Cours fédérales.

2. La prééminence de la conciliation

Les débats devant les tribunaux du travail commencent avec une audience de conciliation qui est obligatoire. 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 a lieu en l'absence des juges non-professionnels. Le juge professionnel discute avec les parties le sujet du litige pour évaluer si l'action introduite peut avoir du succès. Il doit toujours rester neutre tout en essayant à parvenir à une conciliation. 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. Il faut empêcher un accablant abusif de cette relation dans un long litige. Ainsi la conciliation permet la satisfaction des exigences d'une juridiction médiatrice. Le juge essaie donc de déterminer les intérêts des parties, de reconnaître l'arrière plan économique et social et de clarifier les risques. Ainsi le juge peut souvent aider à conclure un accord à l'amiable et à régler le différend. Ainsi les statistiques montrent que l'accord à l'amiable est fort apprécié. Sur toutes les affaires en 2012, 59 % (env. 234.920) ont pu être réglées par un procès-verbal de conciliation⁸. Les litiges concernant un licenciement mènent souvent à un accord qui inclut la fin du contrat de travail et un paiement d'indemnité.

⁷ Statistisches Bundesamt „Ausgewählte Zahlen für die Rechtspflege“, Fachserie 10 Reihe 2.8, 2012

⁸ BMAS (Ministère fédéral pour le travail et les affaires sociales), Statistik „Tätigkeit der Arbeitsgerichte (Deutschland) 2012“.

3. La garantie d'une protection juridique abordable

En Allemagne la juridiction du travail est en première instance considérablement plus abordable que celle en vigueur dans les autres procédures civiles. 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 des taux la diminution des frais de justice est le résultat d'autres dispositions. Ainsi, le plaignant ne doit aucune avance sur les frais. De plus, il n'est pas obligé de se faire représenter par un avocat devant les tribunaux du travail. Les parties ont plusieurs possibilités: elles peuvent venir en personne, se faire représenter par leur syndicat ou bien leur association d'employeurs ou encore mandater un avocat. Cependant, en première instance, même en cas de gain de cause, l'adversaire n'est pas obligé de rembourser les frais dépensés pour un avocat.

En deuxième instance, les parties de la procédure sont obligées de se faire représenter. À côté des avocats les représentants des syndicats et des associations des employeurs sont admis à représenter les parties. Seulement devant la Cour fédérale du travail la représentation par des avocats est obligatoire. Néanmoins il y a une différence avec la juridiction d'ordre judiciaire. Devant la Cour fédérale du travail chaque avocat peut agir, tandis que devant la Cour fédérale de Justice un avocat doit avoir une admission spéciale.

IV. La Cour fédérale du travail

1. Les fonctions d'une instance de cassation

a) Généralités

La Cour fédérale du travail est l'instance de cassation. Elle doit assurer une jurisprudence unitaire en éclaircissant les questions de droit de principe et en perfectionnant le droit. En principe la Cour est obligée d'accepter les faits constatés des instances précédentes. Ce principe ne compte pas si les constatations sont basées sur des fautes des instances précédentes et si cela est démontré par le pourvoi en cassation. La Cour n'examine donc 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 être jugée à nouveau. Si les faits constatés sont suffisants pour prendre une décision la Cour fédérale du travail rend un arrêt définitif. Il n'y a pas de voie de recours contre la décision de la Cour fédérale du travail. Sa décision a la force de chose jugée et met fin au litige.

En droit formel les tribunaux du travail ne sont pas obligés de suivre la juridiction de la Cour fédérale du travail sauf dans le cas de renvoi d'un procès concret. Pourtant la juridiction est très importante pour les deux premières instances: les tribunaux supérieurs du travail sont obligés de permettre le pourvoi en cassation s'ils divergent de la Cour fédérale du travail. Le pourvoi permet alors à la Cour fédérale de rétablir une jurisprudence unitaire.

La perfection du droit par la jurisprudence est existentielle pour le droit du travail car la densité des normes est faible en ce qui concerne le droit de la grève où le législateur manque de volonté de codification. Les litiges dans ce domaine doivent quand même être jugés. La perfection du droit par la jurisprudence est nécessaire car le développement social précède la législation. En perfectionnant le droit, les tribunaux du travail doivent respecter la constitution et les limites de la séparation des pouvoirs.

b) Le pourvoi en cassation

Les arrêts des tribunaux supérieurs du travail peuvent être contestés par le pourvoi en cassation indépendamment de la valeur ou de l'objet du litige, à condition que le Tribunal supérieur ait permis le pourvoi ou que la Cour fédérale du travail ait donné suite au recours contre le refus de l'autoriser. Le Tribunal supérieur du travail est obligé d'admettre le pourvoi en cassation si l'affaire est de signification fondamentale, si sa décision diverge d'un jugement de la Cour constitutionnelle fédérale, du sénat commun des Cours fédérales, d'un Tribunal supérieur du travail ou de la Cour fédérale du travail. Une affaire est fondamentale si la question a de l'importance pour une grande partie de la population. La Cour fédérale du travail est obligée d'accepter l'admission du pourvoi en cassation. Même si elle nie la signification fondamentale ou la divergence, elle ne peut refuser une décision.

c) Le recours pour autoriser le pourvoi en cassation

Si le Tribunal supérieur du travail ne permet pas le pourvoi en cassation, la partie perdante peut avoir un recours contre ce refus. Ce recours doit être déposé à la Cour fédérale du travail. Il est basé sur le fait que le Tribunal supérieur du travail n'a pas respecté une

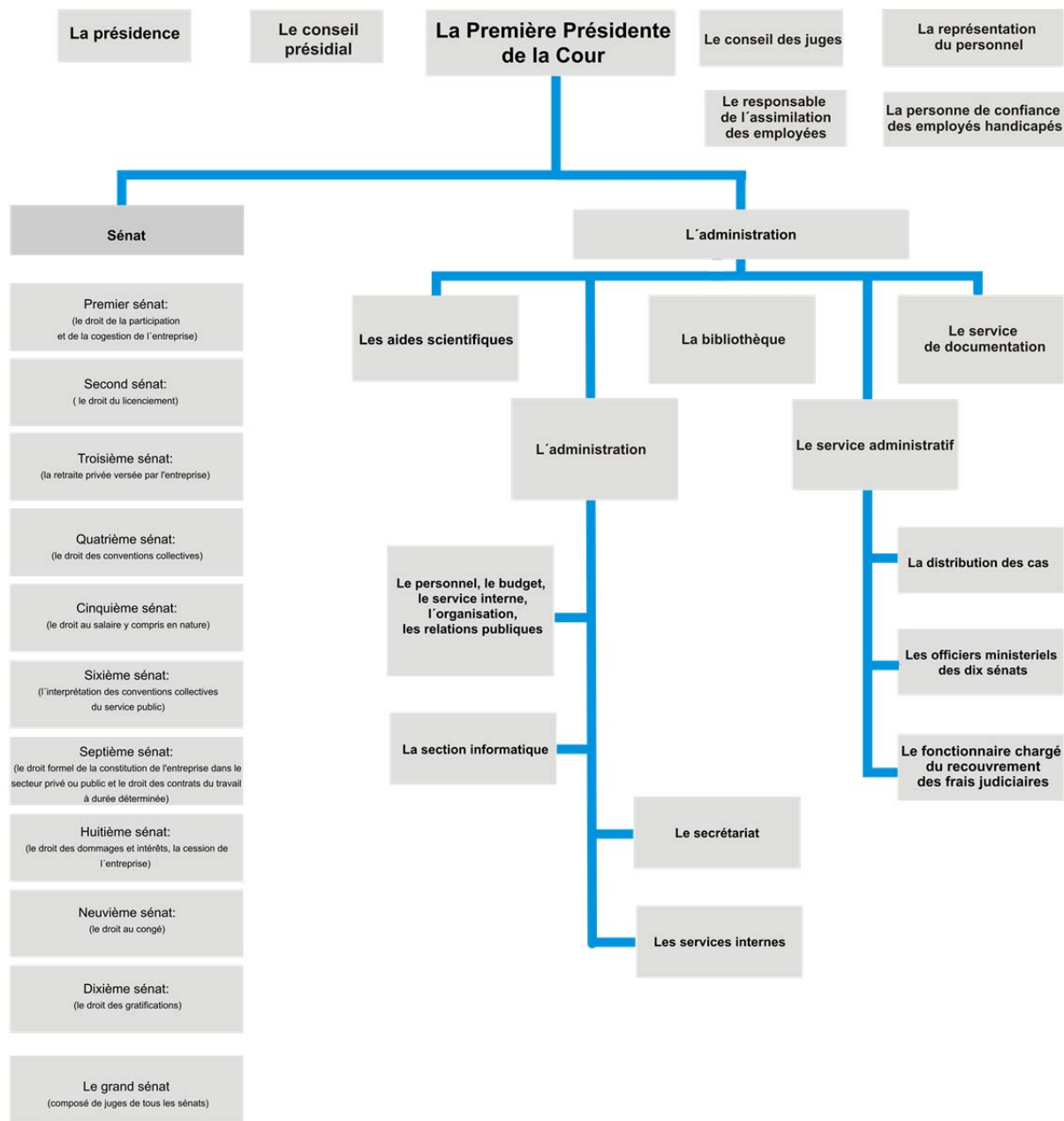
décision des Cours nommées sous al. b. De plus, il peut invoquer la signification fondamentale d'une question de droit. La violation du droit d'être entendu par un juge peut aussi justifier un recours. Si la Cour fédérale y donne suite, la procédure continue comme pourvoi en cassation. Si la Cour constate la violation du droit d'être entendu par un juge, elle peut annuler l'arrêt et renvoyer l'affaire. Du point de vue statistique, les recours pour autoriser le pourvoi en cassation ont peu de succès. Des 1.538 recours terminés en 2013-14, c'est-à-dire 5,7 %, étaient justifiés (par rapport à 6,5 % en 2012-13).

2. La structure de la Cour fédérale du travail

La Cour fédérale du travail emploie à peu près 165 personnes y compris 38 juges professionnels. La première présidente est à la tête de la Cour. Bien que la ministre fédérale du travail et des affaires sociales mène l'administration et le contrôle hiérarchique de la Cour, beaucoup de tâches administratives ont été transmises à la première présidente de la Cour en accord avec le ministre de la justice.

La Cour est composée de dix sénats et du grand sénat. Les juges ont plusieurs représentations: la présidence, le conseil présidial et le conseil des juges. La présidence nomme les juges aux sénats et détermine les responsabilités des sénats selon les matières de droit. La présidence est composée de la première présidente et de six juges élus. Le conseil présidial garantit l'influence des juges de la Cour sur l'élection de nouveaux juges. Il est composé de la première présidente, son représentant, un membre de la présidence et deux juges élus. Le conseil des juges est responsable des affaires sociales et générales concernant les juges. Il représente leurs intérêts face à l'administration de la Cour.

La Cour n'a pas seulement besoin de juges pour accomplir ses tâches. Elle se sert d'aides scientifiques, du service de documentation et de la bibliothèque. En plus il y a le support des employés et du matériel, de la section informatique, du secrétariat, du service de garde, de l'imprimerie, des services de nettoyage et du transport. L'administration est responsable de la répartition du personnel et des matériaux. Elle gère un budget annuel d'environ 16 millions d'euros.



3. La distribution des cas

Les compétences des différents sénats sont réglées à l'avance pour chaque année dans le plan de la distribution par la présidence de la Cour. La règle du juge légal demande l'assignation des litiges aux sénats selon des critères abstraits et généraux. La distribution suit en grande partie les matières juridiques concernées. L'assignation est en général maintenue au delà d'une année pour maintenir la stabilité et continuité de la jurisprudence. Le plan de distribution est publié sur le site internet de la Cour.

Les sénats sont chargés respectivement des matières suivantes:

- Premier sénat: le droit de la participation et de la cogestion de l'entreprise, le droit de la représentation du personnel dans le service public et dans l'église, la liberté des coalitions, la capacité de conclure des conventions collectives et les conflits collectifs du travail comme la grève,
- Second sénat: le droit du licenciement, la menace de sanction,
- Troisième sénat: la retraite privée versée par l'entreprise, l'assurance vie,
- Quatrième sénat: le droit des conventions collectives et leur applicabilité et le classement professionnel des salariés,

- Cinquième sénat: le droit au salaire y compris en nature, travail à temps précis, le paiement en cas de maladie, de grossesse ou de naissance,
- Sixième sénat: l'interprétation des conventions collectives du service public et des forces armées, l'interprétation des conventions collectives concernant les entreprises privées dominées par une personne morale du droit public, le droit des entreprises en difficulté et la rupture du contrat de travail autre que le licenciement,
- Septième sénat: le droit formel de la constitution de l'entreprise dans le secteur privé ou public et le droit des contrats du travail à durée déterminée,
- Huitième sénat: le droit des dommages et intérêts, la cession de l'entreprise, les pénalités conventionnelles et tout autre litige pour lequel aucun des autres sénats n'est responsable,
- Neuvième sénat: le droit au congé, le congé parental, la gratification de congé, la préretraite, le droit à l'attestation, les droits des salariés handicapés, le constatation du statut de salarié, les litiges des concurrents pour être employé dans le service public, et les questions concernant la formation professionnelle,
- Dixième sénat: le droit des gratifications, les options sur titres, les compléments de salaire, les tantièmes, les litiges relatifs aux institutions installées par les partenaires sociaux, les règles de la concurrence loyale et le droit de l'exécution forcée.

4. Les juges de la Cour fédérale du travail

a) La composition des sénats

Les sénats de la Cour siègent avec un président, deux assesseurs professionnels et deux juges non-professionnels. En général deux ou trois assesseurs professionnels sont assignés à chaque sénat ainsi qu'environ vingt juges non-professionnels de la partie des employeurs et des salariés. Les juges professionnels et non-professionnels sont assignés aux sénats par la présidence de la Cour selon le plan de distribution pour un an. Dans le courant de cette année l'assignation ne peut être modifiée qu'en cas particulier comme par exemple une nouvelle élection de juges ou la retraite d'un juge.

Les juges non-professionnels sont choisis pour les séances de chaque sénat à l'aide d'une liste dressée au début de l'année. Les sénats avec quatre juges professionnels créent un règlement abstrait qui détermine la participation des juges professionnels aux séances et aux cas. En effet trois juges professionnels seulement peuvent prendre part à la séance. Ceci est indispensable pour déterminer la composition du sénat à l'avance et pour satisfaire l'obligation constitutionnelle du juge légal. Selon ce plan les juges professionnels répartissent les cas et déterminent le juge rapporteur.

Certaines décisions sont prises par les juges professionnels sans audience et sans juges non-professionnels (petit sénat): comme par exemple le rejet d'un pourvoi en cassation à cause de son inadmissibilité. La présidence des séances, ainsi que les dispositions de la procédure incombent au président du sénat.

Comme toutes les Cours fédérales, la Cour dispose d'un «grand sénat» composé de la première présidente, d'un juge professionnel des autres sénats et de six juges non-

professionnels, dont trois font partie des employeurs et trois des salariés. Le grand sénat est responsable lorsqu'un sénat veut diverger de la jurisprudence d'un autre sénat ou bien d'une décision du grand sénat. De plus, un sénat peut saisir le grand sénat si un litige soulève une question fondamentale et essentielle pour le perfectionnement du droit ou bien pour la garantie d'une jurisprudence homogène.

b) Les juges professionnels

Les juges professionnels de la Cour sont nommés à vie. Ils doivent avoir plus de 35 ans et être magistrat. Les juges sont désignés par la ministre fédérale du travail et des affaires sociales, par le ministre fédéral de la justice et par le comité électoral des juges. Ils sont nommés par le Président de la République fédérale. Le comité électoral des juges est composé des 16 ministres de la justice des Etats fédérés, et de 16 autres membres nommés par le parlement fédéral par un vote proportionnel. Les séances du comité électoral ne sont pas publiques. La ministre fédérale du travail et des affaires sociales préside la séance sans droit de vote.

Les postes de juges ne sont accessibles ni par un concours public ni par un concours de la juridiction du travail. Ainsi personne ne peut poser sa candidature. C'est la ministre fédérale du travail et des affaires sociales et les membres du comité électoral qui font les propositions. Le conseil présidentiel de la Cour rend une opinion de l'aptitude personnelle et professionnelle des candidats qui doivent se présenter à la Cour. Cette opinion n'oblige pas le comité électoral. Mais le comité électoral est lui-même obligé d'examiner les qualifications personnelles et professionnelles des candidats. Le comité électoral décide avec vote majoritaire secret. Si la ministre fédérale du travail et des affaires sociales et le

ministre fédéral de la justice sont d'accord avec le vote, ils demandent la nomination au Président de la République.

Les présidents des sénats sont nommés sur proposition de la ministre fédérale du travail et des affaires sociales par le président de la République fédérale. Le conseil présidentiel est entendu. Un vote ultérieur n'a pas lieu.



Les juges de la Cour fédérale du travail (mai 2014)

c) Les juges non-professionnels

Les juges non-professionnels sont désignés pour cinq ans par la ministre fédérale du travail et des affaires sociales. Une nomination ultérieure est possible. Les juges doivent avoir plus de 35 ans et disposer de connaissances profondes du droit du travail et de la vie active du travail. Ils doivent avoir exercé la fonction de juge non-professionnel d'un tribunal

(supérieur) 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, érigées par les associations importantes des employeurs et des salariés. 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 seulement soumis à la loi. Dans leur activité judiciaire ils ne sont soumis à aucun ordre de la force exécutive. Uniquement la sentence d'un tribunal peut destituer les juges professionnels. A l'âge de 65 à 67 ans ils prennent leur retraite. Les juges non-professionnels ne peuvent être destitués que sous conditions déterminées par la loi et après une décision du sénat compétent selon le plan de distribution. Un juge non-professionnel du côté des salariés est destitué s'il devient employeur.

5. Les aides scientifiques

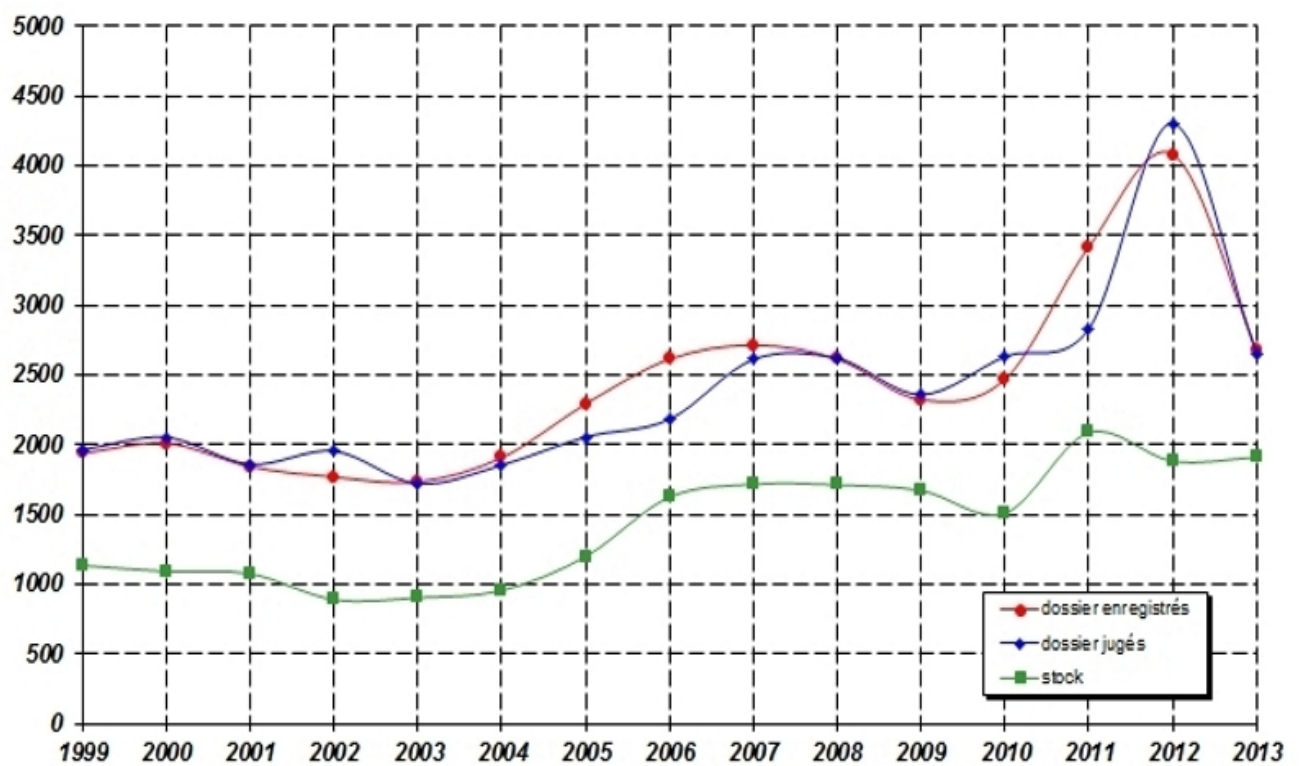
Environ dix aides scientifiques aident les juges de la Cour. Ils sont assignés aux différents sénats. Pour la plupart ils sont juges des tribunaux du travail, délégués des Etats fédérés à la Cour pour environ deux ans. Leur tâche est avant tout la préparation des décisions du sénat. Leur avis ne sert pas seulement au juge rapporteur, mais aussi à l'ensemble du sénat pour préparer une audience, le délibéré et le jugement. D'habitude, les aides scientifiques font partie des discussions préparatrices des juges professionnels. Les présidents des sénats peuvent permettre la présence pendant la délibération et la décision avec les juges non-

professionnels. Les activités des aides scientifiques leur permettent d'approfondir leurs connaissances du droit du travail et des méthodes d'une instance de cassation.

6. La charge de travail et la durée moyenne des procès

En 2013 2.684 (2012 : 4.082) dossiers ont été enregistrés. De ces dossiers 1.094 (2012 : 1.209) étaient des pourvois en cassation y inclus les litiges de la représentation collective. 1.481 recours pour permettre un pourvoi en cassation ont été déposés en 2013 (2012 : 2.737). Le nombre des cas jugés en 2013 s'élève à 2.650. Cela fait 1.654 dossiers de moins qu'en 2012. Les procédures ont eu une durée moyenne de huit mois. La plupart des cas enregistrés (32,68 %) provenaient du droit relatif à la protection contre la perte de l'emploi (régularité d'un licenciement ou d'un contrat de travail à durée déterminée). 13,75 % provenaient de litiges relatifs aux conventions collectives, 13,04 % de litiges relatifs au salaire et 8,31 % concernaient la préretraite ou la retraite complémentaire. 4,58 % des dossiers avaient comme sujet les questions relatives à la représentation collective. 27,64 % concernaient divers autres domaines du droit. La représentation suivante montre le développement de l'activité de la Cour depuis 1999.

Le développement de l'activité de la Cour



***Le développement de l'activité de la Cour
selon les matières juridiques concernées en 2013***

	dossiers enregistrés	dossiers jugés	stock
licenciements, contrats à durée déterminée	32,68 % (877)	25,62 % (679)	31,29 % (598)
conventions collectives	13,75 % (369)	11,58 % (307)	19,57 % (374)
salaire	13,04 % (350)	15,40 % (408)	10,26 % (196)
retraite complémentaire et préretraite	8,31 % (223)	13,36 % (354)	10,47 % (200)
représentation collective	4,58 % (123)	7,66 % (203)	5,44 % (104)
divers	27,64 % (742)	26,38 % (699)	22,97 % (439)

V. Le bâtiment de la Cour fédérale du travail

Le bâtiment de la Cour fédérale du travail est situé sur le Petersberg à Erfurt, à côté de la citadelle historique. Un parc de 35.000 mètres carrés entoure la silhouette sévère du bâtiment. En 1995 l'architecte Gesine Weinmiller de Berlin a gagné le concours d'architecture. Les architectes européens pouvaient y participer. L'édifice de 7.833 mètres carrés héberge environ 200 bureaux, la bibliothèque d'environ 1.700 mètres carrés, quatre salles d'audience, trois salles de conférence et le casino. Le foyer peut accueillir jusqu'à 400 personnes. Il sert aussi de centre de congrès.



La façade est structurée par des fenêtres à la française. Les contrevents en verre glissent individuellement devant les fenêtres. Ils sont gravés du haut au bas avec un texte reproduisant - 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 sont obligés de la protéger).



Selon les directives 2 % des coûts ont été dépensés pour l'arrangement d'œuvres d'art. Les œuvres se trouvent dans l'édifice, notamment dans les parties du bâtiment accessibles au public.

En 2010 on a posé des panneaux photovoltaïque sur le toit du bâtiment qui produisent 55.000 kWh d'énergie par an. La Cour est entourée d'un parc public élaboré par l'architecte suisse Dieter Kienast.



La grande salle d'audience

VI. La bibliothèque et le service de documentation

Depuis sa fondation en 1954, la Cour fédérale du travail possède la plus grande bibliothèque du droit du travail de la République fédérale. Les livres traitent surtout le droit du travail, le droit social, le droit civil et formel. Il y a aussi les journaux officiels, les ouvrages de référence générale et spécialisée, les recueils de jurisprudence et les conventions collectives. Le nombre de livres s'est sans cesse agrandi: d'environ 3.000 volumes en 1954 il est passé à 92.000 ouvrages à la fin de 2013. Chaque année ce nombre grandit d'environ 1.800 livres. Il y a 305 périodiques et neuf journaux, de nombreux CD-ROM et 6.500 microfiches. La collection de conventions collectives comprend 81.000 conventions. La bibliothèque comprend dans le

nouvel édifice 31 bureaux et 4,5 kilomètres d'étagères pour les livres. sur 1.700 mètres carrés. L'ensemble de livres, organisé avec un propre système, est ouvert au public.

La bibliothèque sert tout d'abord à la Cour. Les juges et les employés peuvent s'y informer à tout moment et emprunter les ouvrages. Les visiteurs y ont accès pendant les heures de bureau. En 2013 environ 560 visiteurs sont venus pour consulter la bibliothèque.

Le service de documentation documente et évalue les décisions de la Cour, des tribunaux (supérieurs) du travail, des tribunaux arbitraux, des cours des églises et des tribunaux supranationaux concernant le droit du travail. Il documente constamment la littérature dans les périodiques, les hebdomadaires spécialisés, les ouvrages collectifs, les journaux officiels, les dissertations et publications scientifiques concernant le droit du travail. Le service évalue et catalogue les arrêts de la Cour et des tribunaux (supérieurs) du travail dans une banque de données.

Les documents et informations sont également cataloguées pour une banque de données «juris» qui appartient à la société juris GmbH. Le système électronique est disponible aux personnes privées. Entretemps 4,5 millions de documents - y compris 500.000 documents concernant le droit du travail - sont présentés sur DVD ou bien sur internet par juris. Le service de documentation de la Cour y a attribué plus de 135.000 jusqu'au mois de juin 2014.

VII. Relations publiques

Un service de presse a été instauré pour satisfaire l'intérêt public justifié par les activités de la Cour. Chaque trimestre la Cour informe le public des procédures touchant l'intérêt public à cause de l'objet ou de questions juridiques. Après la proclamation d'un tel arrêt un communiqué de presse est publié. Le service de presse est à la disposition des médias qui veulent communiquer avec la Cour.

Dans le cadre d'une conférence de presse annuelle, la première présidente de la Cour informe les représentants des stations de radio et des chaînes de télévision du déroulement des affaires, de la charge de travail, des accents de la jurisprudence au cours de l'année précédente ainsi que des procédures actuelles qui intéressent le public. 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 mises à la disposition de chacun sur le site internet <http://www.bundesarbeitsgericht.de> . Depuis 2001 tous les arrêts de la Cour sont disponibles sur internet. Ils restent en ligne pendant quatre ans. De plus on peut obtenir les communiqués par RSS-Feed.

La Cour reçoit régulièrement la visite de groupes notamment d'étudiants, de stagiaires, de conseils d'entreprise et des représentants du personnel du service public ou de cadres supérieurs qui veulent faire la connaissance des devoirs, de la structure et des méthodes de la Cour. Parfois des délégations étrangères sont les invités de la Cour. Elles viennent pour s'informer de la juridiction du travail dans la République fédérale.