

Arbeitsprozessrecht

Ce document est le résumé d'un mémoire écrit par Christian Lentföhr avocat spécialisé dans le droit du travail, le droit commercial et le droit des sociétés au sein du cabinet Schuster, Lentföhr & Zeh, réalisé avec un grand merci à Mlle. Stud. Iur. Pauline Lucas. Il porte sur le droit processuel et en particulier relativement au droit du travail en Allemagne. Avec plaisir, nous vous fournissons le mémoire complet, s.v.p., ne hésitez pas de nous demander.

En Allemagne, 80 % des litiges concernant le droit du travail parviennent à être réglés à l'amiable sans passer devant les tribunaux. Plus de la moitié concernent la protection des droits acquis, par exemple la contestation d'un licenciement considéré comme injustifié au regard des dispositions de la loi, la contestation du préavis de licenciement, la contestation de la validité du contrat de travail... Il faut bien distinguer le fait qu'un employé bénéficie de la loi de protection en cas de licenciement (*Kündigungsschutzgesetz*), de la nullité d'un licenciement (s'il est injustifié, *sozial nicht rechtfertigt*).

Dans le domaine des litiges relatifs à la fin du contrat de travail, il faut aussi considérer ceux qui découlent des modifications des conditions du contrat (*Änderungen von Arbeitsbedingungen*).

En tout les cas, il faut vérifier si la loi de protection en cas de licenciement est applicable, ce qui n'est pas toujours le cas. Les délais de recours contre un licenciement en dépendent. Ils varient entre deux et trois semaines par exemple pour les contrats à durée déterminée, le recours doit être formé dans les trois semaines après la fin de la période contractuelle.

Les différents types de plaintes

Dans le cadre de la loi de protection en cas de licenciement, l'employeur qui licencie, quelque soit la raison du licenciement (raison personnelle ou relative à l'entreprise), doit prouver son fondement. Mais l'employé qui conteste la validité du licenciement doit prouver ce qu'il avance lorsqu'il forme un recours. Pour pouvoir contester un licenciement il faut que les relations contractuelles entre l'employé et l'employeur ait duré au moins 6 mois (*sechsmonatige Wartezeit*) avant le licenciement.

Les griefs des parties doivent être fondés pour que la cour puisse les prendre en compte. L'exposé des faits doivent être mis en relation avec les règles de droit applicables à la partie plaignante. Si les prétentions des parties ne sont pas justifiées par les faits, la plainte est rejetée par le juge comme infondée. Un exposé des faits contradictoire est aussi considéré comme tel. Les parties ont également une obligation de dire la vérité (§ 138 ZPO *Wahrheitspflicht*). Elles ont un devoir d'information, les pièces doivent être échangées et vues par les avocats.

Tout licenciement qui viole le § 1 KSchG est invalide. Mais si passé le délai de trois semaines dont dispose le salarié pour contester son licenciement, celui-ci n'a pas protesté, l'invalidité est couverte sauf si une autorité devait être consultée pour le licenciement (ex : le conseil d'entreprise).

L'objet de la contestation ne peut être qu'un licenciement précis, déterminé.

Les parties doivent être correctement désignées, en particulier l'employeur. La cour doit pouvoir déterminer contre qui le recours est formé.

En ce qui concerne ce type de recours contre un licenciement (***Kündigungsschutzklage***), les juridictions compétentes sont les tribunaux spécialisés en droit du travail (***Arbeitsgericht***). La question de la compétence dépend des règles générales en la matière (loi régissant les tribunaux compétents en matière de droit du travail, ***ArbGG*** et code de procédure civile, ***ZPO***).

Il existe toutefois une possibilité d'introduire une requête passé le délai de trois semaines s'il existait un empêchement pour l'employé.

Concernant la forme de la requête, la jurisprudence n'a pas établi d'exigences précises, elle doit énoncer les raisons de la contestation et avancer les preuves qui peuvent être apportées dans un délai de deux semaines qui suivent la cessation de l'empêchement. Mais passé ce délai, les preuves et les fondements de la requête ne pourront plus être pris en compte, de même pour les ajouts, explications ultérieurs.

Si l'employé qui souhaitait contester son licenciement a attendu plus de six mois après le délai manqué de trois semaines, il ne pourra plus introduire de requête.

La limitation de la durée d'un contrat peut également être contestée (***Entfristungsklage***). C'est celui qui conteste cette limitation, salarié ou employeur, qui supporte la charge de la preuve.

Il existe un autre type de recours qui a pour but de voir constatée l'existence ou l'inexistence des relations contractuelles (***Feststellungsklage***). Par exemple une entreprise est cédée et le licenciement intervient avant la cession, l'employé doit attaquer l'ancien employeur. Si le licenciement est considéré comme invalide, les relations contractuelles doivent se poursuivre avec le nouvel employeur.

L'employé dispose du droit de continuer à travailler durant la durée du préavis de licenciement (***Beschäftigungsanspruch***). S'il n'est pas employé durant cette période, il pourra demander le versement de dommages-intérêts car il s'agit bien d'une obligation de l'employeur.

De plus l'employé peut saisir la juridiction en vertu de son droit à rémunération lorsqu'il n'est pas rémunéré ou lors d'un retard. Lors d'une telle réclamation (***Entgeltklage***), la période où les rémunérations auraient dû être perçues doit être précisée, sinon l'objet de la demande ne sera pas suffisamment fondé.

Les questions de procédure

En matière de droit du travail, il faut différencier entre deux procédures fondamentalement distinctes. Tout d'abord, une procédure qui concerne les litiges de droit civil entre les parties au contrat de travail (***das Urteilsverfahren***). La juridiction compétente est celle compétente en matière de droit du travail (***Arbeitsgericht***). Ensuite, la seconde procédure concerne les litiges entre l'employeur et le conseil d'entreprise à propos des affaires concernant la loi relative aux relations salariés-entrepreneurs au sein des entreprises.

Conditions relatives aux parties à la procédure :

Les parties sont les seules autorisées à saisir la juridiction ou à être assignées.

L'employeur est la personne morale ou physique qui emploie une autre personne appelée employé (***Angestellte***) ou salarié (***Arbeitnehmer***).

Sont employés les travailleurs salariés. Les personnes en formation professionnelle ainsi que les travailleurs à domicile entrent également dans cette catégorie.

Le gérant d'une GmbH, même s'il a un contrat de travail (il n'est pas *Arbeitnehmer* mais *Angestellte*), ne peut pas être considéré comme un employé car il est le représentant légal de la société. En cas de litige ce n'est pas le tribunal du travail (*Arbeitsgericht*) qui est compétent mais les *Landgerichte* (tribunaux régionaux).

Quant au salarié qui deviendrait gérant, la jurisprudence a tranché en faveur de la fin du contrat de travail en cas de nomination à la gérance.

Les fonctionnaires ne sont pas salariés. Enfin les représentants de commerce peuvent être considérés comme des salariés sous certaines conditions s'ils ne travaillent pas de manière indépendante.

La capacité d'être partie à une telle procédure est étendue aux syndicats de salariés comme d'entrepreneurs.

En ce qui concerne la capacité à mener une telle procédure (*Postulationsfähigkeit*) :

- En première instance devant le tribunal du travail, les parties peuvent mener elles-mêmes la procédure sans l'assistance d'un avocat. Les avocats et les syndicats ont également cette possibilité s'ils disposent d'un mandat du salarié plaignant.
- Devant la Cour Fédérale du travail (*Bundesarbeitsgericht*), tous les avocats peuvent plaider.

Lorsque la partie adverse est représentée par un avocat une personne peut demander à se voir commettre un avocat d'office si elle n'a pas les moyens d'en engager un ou a la possibilité d'être représentée par un représentant syndical. Une aide juridictionnelle peut aussi être accordée.

Compétence de la juridiction

Les tribunaux du travail sont compétents pour les litiges de droit civil entre les parties au contrat de travail (*das Urteilsverfahren*). En première instance, le tribunal du travail est compétent pour apprécier les faits.

Pour les litiges qui se sont formés sur le territoire allemand, les juridictions allemandes sont compétentes, peu importe qu'il s'agisse de nationaux ou de ressortissants étrangers. Les domaines de compétence des tribunaux du travail sont énumérés dans la loi. La nature civile ou relative au droit du travail est déterminante de la compétence.

La juridiction compétente en matière d'exécution est soit le tribunal cantonal (*Amtsgericht*) soit le tribunal qui a jugé l'affaire en première instance.

La juridiction territorialement compétente est celle dans le ressort du domicile du défendeur ou si c'est une personne morale, dans le ressort de son siège social. En ce qui concerne un litige relatif à l'exécution d'une obligation, la juridiction compétente est celle du lieu de l'exécution de cette obligation. *Idem* en l'absence de lieu de travail ou de siège. En cas de demande reconventionnelle (*Widerklage*), le tribunal compétent est celui qui a accueilli la demande principale.

Une clause attributive de compétence peut être convenue entre les parties mais seulement entre commerçants, personnes morales de droit public ou assimilées.

Urteilsverfahren, première instance

Pour la procédure en première instance, elle ne diffère pas de la procédure ordinaire décrite au § 46 Abs. 2 de la loi relative aux tribunaux du travail (*ArbGG*) sauf en ce qui concerne une négociation à l'amiable préalable, qui est obligatoire au lieu des négociations écrites préalables.

Lorsqu'une juridiction est saisie, la plainte est notifiée et le président de la juridiction doit fixer une audience qui ne peut avoir lieu dans un délai inférieur à une semaine après l'introduction de la plainte. Une audience de conciliation est fixée, elle peut toutefois avoir lieu en même temps que les débats. Les parties ne peuvent pas renoncer à la négociation à l'amiable.

La tentative de conciliation se fait devant le président de la juridiction, la participation d'un juge non professionnel n'est pas possible. Le but de cette tentative de conciliation est de parvenir à un accord amiable entre les parties. Lors de celle-ci, le demandeur peut renoncer à son droit ou retirer sa requête sans avoir besoin de l'accord du défendeur. Dans ce cas une procédure contentieuse succède à la tentative de conciliation. Lorsque la conciliation aboutie, les parties signent un protocole d'accord.

Beaucoup de litiges relatifs au droit du travail sont résolus grâce à des accords. Toutefois il arrive également que ce soit la source d'un nouveau litige et en particulier lorsque ces derniers sont mal rédigés, par exemple concernant le dédommagement du salarié. La contestation de l'accord amiable conduit à la reprise de la procédure judiciaire.

L'accord porte sur différents points comme le dédommagement, les vacances, la voiture de fonction...

Une proposition écrite d'accord peut aussi être faite par la cour.

La loi portant sur les juridictions du travail (*Arbeitsgerichtsgesetz, ArbGG*) pose le principe de la rapidité et de la concentration des négociations si possible lors d'une audience. L'audience peut être ajournée si cela n'est pas possible de même lorsqu'une des parties, un avocat, un témoin justifie de raisons fondées qui l'empêchent d'assister à l'audience.

Le report d'une audience qui a pris du retard est autorisé sous certaines conditions.

L'*ArbGG* ne contient que peu de dispositions relatives à la preuve, c'est pourquoi les dispositions du code de procédure civile allemand concernant la preuve trouvent à s'appliquer.

Le prononcé du jugement a lieu lors de la dernière audience. Le président qui est un juge professionnel clos les débats avec l'approbation de ses assesseurs qui ne sont pas des juges professionnels. Après la clôture des débats (la procédure est orale), des nouveaux éléments de faits et des moyens de droits ne peuvent plus être avancés sauf en cas de réouverture de la procédure ou avec l'autorisation de la cour.

Le jugement doit informer sur les voies de recours possibles. Le délai pour les exercer ne commence à courir que lorsque les parties ont été informées du délai dont elles disposent, de l'adresse de la juridiction compétente ainsi que de la forme du recours qu'elles doivent introduire. Le jugement doit être délivré dans les trois semaines qui suivent son prononcé.

Si des informations sont manquantes dans la notification du jugement, les délais d'appel débute au cours des cinq mois après la notification du jugement. Le délai pour fonder la requête en appel est étendu à six mois après la notification du jugement et sept mois pour la requête en appel elle même.

Procédure d'appel, deuxième instance

La procédure d'appel devant le *Landesarbeitsgericht* relève de la procédure d'appel du ZPO (code de procédure civile). L'appel permet de revenir sur l'examen des faits et du droit. Il doit être introduit lorsque que le jugement de première instance n'a pas encore acquis l'autorité de la chose jugée.

La requête en appel doit être recevable, c'est-à-dire qu'elle doit porter sur un jugement de la juridiction de premier degré (*Arbeitsgericht*) susceptible d'appel. L'appelant doit avoir vu sa demande en tout ou parte, devant la juridiction de première instance, refusée.

L'appel n'est pas autorisé pour une valeur de litige inférieure à 600,00 €. C'est *Landesarbeitsgericht* qui vérifie la recevabilité de l'appel et qui peut le rejeter le cas échéant.

Il existe des conditions de formes et de fond concernant la requête. Elle doit être écrite et transmise au *Landesarbeitsgericht*, elle doit être signée par un avocat ou fondé de pouvoir. Elle doit également contenir la référence au jugement qui est contesté, les raisons de la contestation et qui conteste, enfin contre qui est adressée la requête. Le non respect de ces conditions conduit à une irrecevabilité de la requête en appel.

Le requérant doit fonder la requête par un mémoire en appel (*Berufungsschrift*) et préciser dans quelle mesure le jugement de première instance est contesté.

Dans le délai d'un mois après l'introduction de l'appel et la notification des conclusions du mémoire, le défendeur doit communiquer sa réponse. Un appel incident (*Anschlussberufung*) peut être introduit, il doit également être fondé. La requête en appel peut être retirée par l'appelant jusqu'au prononce de la décision par la cour (à ses frais).

Cassation (Revision), troisième instance

La cassation peut intervenir contre une décision d'un *Landesarbeitsgericht* (tribunal supérieur du travail) comme une décision du *Bundesarbeitsgericht* (Cour fédérale du travail, BAG).

La recevabilité du recours en cassation est soumise à des conditions énoncées dans la loi concernant les juridictions du travail. La cassation ne concerne que l'examen des questions de droit.

Saisie conservatoire et dispositions provisoires

Pour les litiges de droit civil entre les parties au contrat de travail (*Urteilsverfahren*), le code de procédure civile autorise les saisies conservatoire sur les biens meubles ou immeubles et la prise de dispositions provisoires uniquement dans le but d'assurer l'exécution de la sentence.

La saisie conservatoire ne peut résulter que de l'obligation de verser une somme d'argent ou d'un droit individuel.

Exécution des sentences

Pour l'exécution des sentences rendues en matière de droit du travail, les règles du code de procédure civile sont valables tant qu'il n'existe pas de réglementation spéciale. Le tribunal compétent en matière d'exécution des sentences est, en règle générale, le tribunal cantonal (*Amtgericht*). Il existe aussi des cas où le tribunal du travail (*Arbeitsgericht*) a compétence en matière d'exécution.

Concernant la valeur du litige, elle n'est pas toujours identique selon les juridictions car la loi ne fixe pas toujours la valeur du litige en fonction des objets de litiges.

www.wsp.de