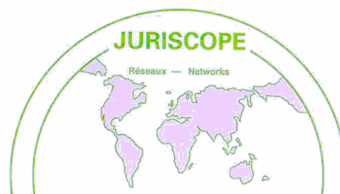


La juridiction du travail et de la sécurité sociale

Allemagne

Juin 2005



JURISCOPE

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
I. LA JURIDICTION DU TRAVAIL	3
A. LA COMPOSITION DES TRIBUNAUX ET STATUTS DES JUGES	3
1. LES TRIBUNAUX DU TRAVAIL	4
2. LES TRIBUNAUX RÉGIONAUX DU TRAVAIL	4
3. LA COUR FÉDÉRALE DU TRAVAIL	5
B. LA PROCÉDURE JUDICIAIRE ET LES VOIES DE RECOURS	5
1. LA PROCÉDURE	5
2. LES VOIES DE RECOURS CONTRE LES DÉCISIONS DU TRIBUNAL	6
A. L'APPEL	7
B. LE POURVOI EN CASSATION	8
C. LA RÉPARTITION DES COMPÉTENCES	9
1. LA COMPÉTENCE EXCLUSIVE	9
2. LA COMPÉTENCE D'ATTRIBUTION	10
3. LA COMPÉTENCE FACULTATIVE	11
4. LA COMPÉTENCE « PROLONGÉE »	11
5. LA COMPÉTENCE TERRITORIALE	12
II. LA JURIDICTION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE	13
A. LA COMPOSITION DES TRIBUNAUX ET STATUT DES JUGES	14
1. LES TRIBUNAUX DE LA SÉCURITÉ SOCIALE	14
2. LES TRIBUNAUX RÉGIONAUX DE LA SÉCURITÉ SOCIALE	15
3. LA COUR FÉDÉRALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE	15
B. LES COMPÉTENCES DE LA JURIDICTION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE	16
C. LES PROCÉDURES	16
1. LA PHASE ADMINISTRATIVE	17
2. LA PHASE JUDICIAIRE	17
3. LES VOIES DE RECOURS CONTRE LES DÉCISIONS DU TRIBUNAL	17
A. L'APPEL	17
B. LE POURVOI EN CASSATION	18
CONCLUSION	19
ANNEXES	21

Les juridictions du travail et de la sécurité sociale (Allemagne)

Introduction

Selon l'article 95, alinéa 1 de la Loi fondamentale (*Grundgesetz*) la République Fédérale d'Allemagne connaît cinq juridictions différentes :

- la juridiction de droit commun (*Ordentliche Gerichtsbarkeit*) en matière civile et pénale ;
- la juridiction administrative ;
- la juridiction fiscale ;
- la juridiction du travail et
- la juridiction de la sécurité sociale.

Ainsi, tout comme en France, il existe en Allemagne une juridiction spéciale du travail organisée par la *Arbeitsgerichtsgesetz* (ArbGG) - Code de procédure des tribunaux du travail (I) et une juridiction de la sécurité sociale organisée par le *Sozialgerichtsgesetz* (SGG) - Code de procédure des tribunaux de la sécurité sociale (II).

I. La juridiction du travail

A. La composition des tribunaux et statuts des juges

La juridiction du travail est, selon l'article 95 alinéa 1 de la Loi fondamentale du 23 mai 1949, une juridiction autonome à part entière. Elle est organisée sur trois niveaux :

- Les tribunaux du travail (*Arbeitsgerichte*) ;
- Les tribunaux régionaux du travail (*Landesarbeitsgerichte*) ;
- La Cour fédérale du travail (*Bundesarbeitsgericht*).

1. Les tribunaux du travail

Les tribunaux du travail, mis en place par les Länder (Etats fédérés), sont exclusivement compétents pour les affaires en première instance.

Chaque tribunal du travail est composé de plusieurs chambres qui sont des formations collégiales comprenant trois membres : un magistrat professionnel et deux juges non professionnels représentant respectivement les salariés et les employeurs (§ 16 ArbGG).

Le juge professionnel préside la chambre. Il doit avoir suivi des études de droit et accompli le parcours « normal » pour devenir magistrat (*Deutsches Richtergesetz*). Il est nommé par les Länder pour une durée indéterminée.

Les deux juges non professionnels sont désignés pour cinq ans renouvelables par le ministre du travail du Land sur les listes (*Vorschlagsliste*) proposées par les différentes organisations syndicales ouvrières et patronales (§ 20 I ArbGG). Pour être éligibles aux fonctions de juges non professionnels, les candidats salariés et employeurs doivent être âgés de 25 ans au moins et exercer leur profession dans le ressort du tribunal (*Arbeitsgerichtsbezirk*). Personne ne peut être juge non professionnel dans plus d'un tribunal du travail à la fois (§ 21 ArbGG). Leurs voix ont la même valeur que celle du magistrat professionnel. En cas de désaccord entre les juges, la décision sera prise à la majorité.

2. Les tribunaux régionaux du travail

Les tribunaux régionaux du travail sont organisés par les Länder et ont une composition similaire à celle des tribunaux du travail : ils sont également composés de chambres collégiales où siègent un magistrat professionnel et deux juges non professionnels. Ils constituent une juridiction de second degré qui connaît des appels dirigés contre les décisions rendues par les tribunaux du travail en première instance.

Les conditions d'éligibilité aux tribunaux régionaux du travail pour les juges non professionnels sont plus exigeantes que celles qui s'appliquent aux tribunaux du travail : le candidat doit être âgé d'au moins 30 ans et avoir été juge non professionnel dans un tribunal du travail pendant au moins cinq ans (§ 37 ArbGG).

3. La Cour fédérale du travail

La Cour fédérale du travail qui siège à Erfurt (en Thuringe), est une des cinq hautes Cours de Justice Fédérales. Elle est composée de 34 magistrats professionnels répartis dans dix chambres (*Senate*). Chaque chambre comporte trois magistrats professionnels et deux juges non professionnels venant respectivement du monde des employeurs et des salariés.

Pour être éligibles aux fonctions de magistrats non professionnels, les salariés et employeurs doivent être âgés d'au moins 35 ans et des connaissances et avoir des expériences en matière de droit du travail et de la sécurité sociale. En général, ils doivent avoir été juges dans une juridiction sociale pendant cinq ans. Ils sont nommés par le ministre du travail.

B. La procédure judiciaire et les voies de recours

1. La procédure

La juridiction du travail est compétente pour statuer sur les conflits entre employeurs et salariés. Il peut s'agir soit de différends nés de l'exécution d'un contrat de travail, soit de litiges sur l'existence d'un contrat de travail. Elle connaît également des différends postérieurs à la cessation du contrat s'ils se rattachent à celui-ci, notamment de ceux qui sont relatifs à la demande de remise de certificat de travail et ceux par lesquels les salariés contestent le bien-fondé de leur licenciement. Les litiges portant sur des dommages et intérêts ayant un rapport avec le contrat de travail sont également traités selon cette procédure.

Comme en droit commun, chaque partie peut se défendre elle-même en première instance ou se faire représenter par un avocat. Par ailleurs, les parties peuvent se faire représenter par un délégué des organisations syndicales, ouvrières ou patronales. Les juges doivent, le cas échéant, tenir compte de la non-représentation d'une partie et lui expliquer les problèmes juridiques de façon qu'elle soit en mesure de faire valoir efficacement ses droits.

En droit commun, la règle générale est que le perdant supporte tous les frais et dépens du procès ; le plaignant doit payer une provision pour frais de justice. Les frais de justice sont calculés (tout comme les honoraires d'avocat) en fonction de la valeur du litige. Ces règles auraient pour conséquence de décourager les salariés de saisir la justice. Pour cette raison et contrairement au droit commun, la partie qui saisit le tribunal n'a pas, en vertu du § 12 ArbGG, à payer la provision pour frais de justice. Une autre exception au droit commun est que chacune des parties aura à supporter ses propres dépenses (honoraires d'avocat) en première instance indépendamment de l'issue de la procédure ; seuls les frais de justice sont à la charge du perdant. Notons enfin que les frais de justice devant le tribunal du travail de première instance ont été réduits à un niveau minime. Bref, tout a été organisé pour faciliter l'accès à la justice du travail.

La procédure devant la juridiction du travail commence par une phase de conciliation (*Güteverhandlung*). Cette phase, obligatoire, est destinée à rechercher une solution à l'amiable entre les parties. Elle se déroule devant le président de la chambre du tribunal compétent. Si un compromis n'est pas possible, l'affaire passera à la phase de jugement.

La phase de jugement se déroule devant la chambre du tribunal du travail compétente. Les parties en litige conservent le droit de transiger pendant toute la procédure, ce, même contre l'avis du juge.

Les règles de procédure correspondent en grande partie à celles du droit commun. Les parties doivent fournir toutes les preuves nécessaires et déterminent elles-mêmes l'objet du litige. Etant limité à ce que les parties lui ont présenté, le juge n'a pas le droit de procéder de son propre chef à une instruction du litige. Cependant, le juge peut demander aux parties de donner des précisions concernant certaines questions et doit indiquer aux parties les questions de fait ou de droit qui auraient des conséquences sur sa décision.

La chambre du tribunal de travail prend sa décision après une procédure orale. Le jugement doit être motivé.

2. Les voies de recours contre les décisions du tribunal

Le droit allemand connaît deux voies de recours selon la juridiction qui a rendu la décision attaquée. Les deux recours sont caractérisés par leur effet dévolutif et suspensif : l'appel (*Berufung*) et le pourvoi en cassation (*Revision*).

a. L'appel

L'appel permet au tribunal régional du travail de contrôler aussi bien le droit que les faits contenus dans un jugement rendu par un tribunal du travail. Le contrôle des faits reste cependant restreint. Avant la réforme du Code de la procédure civile allemande en 2002, les parties pouvaient introduire de nouveaux faits en seconde instance. Afin de soulager les tribunaux, cette possibilité est désormais strictement limitée. En principe, l'énoncé des faits dans le jugement du tribunal du travail (donc en première instance) lie les juges du tribunal régional du travail (§ 64 IV ArbGG). Ces derniers vérifient seulement si le tribunal du travail a instruit les faits conformément à la loi et si la loi a été correctement appliquée par les juges du fond.

L'appel est possible dans quatre cas (§ 64 II ArbGG) :

- Le jugement du tribunal du travail autorise expressément l'appel ;
- La valeur de l'objet du recours est supérieure à 600 Euros ;
- Le litige concerne l'existence du contrat de travail, quel que soit son montant ;
- Dans certains cas très limités, contre un jugement rendu par défaut.

Dans certains cas, le tribunal du travail est obligé d'autoriser le recours à l'appel (§ 64 III ArbGG) :

- Lorsque le contentieux a une portée générale. C'est le cas lorsque la décision n'a pas seulement des effets sur les parties elles-mêmes, mais aussi des conséquences juridiques ou économiques pour d'autres personnes ;
- Le litige oppose des parties signataires d'une convention collective ;
- Le litige concerne l'interprétation d'un accord collectif applicable au-delà du domaine de compétence territoriale du tribunal du travail ;
- Le tribunal du travail, en interprétant une norme juridique, choisit de ne pas suivre la jurisprudence de la juridiction supérieure.

L'autorisation de faire appel doit être expressément mentionnée dans le jugement. L'appel doit être formé dans le mois qui suit la notification du jugement. Alors qu'aucune partie n'est obligée de se faire représenter lors de la procédure devant le tribunal du travail, la représentation est indispensable au second degré, mais cette représentation peut être assurée par soit par un avocat, soit par un délégué des organisations syndicales ouvrières ou patronales (§ 11 II ArbGG).

Avant le prononcé de l'arrêt par la juridiction d'appel, les parties peuvent toujours trouver un compromis et mettre fin à leur litige.

b. Le pourvoi en cassation

Le pourvoi en cassation est le recours formé contre les décisions des tribunaux régionaux du travail. La Cour fédérale du travail est exclusivement compétente pour les pourvois en cassation. Le pourvoi en cassation n'a pour objet que le contrôle de droit, il n'est possible que :

- lorsque la décision du tribunal régional du travail l'a expressément admis ;
- lorsque le recours n'a pas été autorisé, le pourvoi en cassation ne sera permis qu'après une procédure spéciale par laquelle une partie sollicite l'accès au pourvoi en cassation. Cette procédure, appelée « Nichtzulassungsbeschwerde », est un recours présenté devant la Cour fédérale du travail contre le refus du tribunal régional du travail d'autoriser le pourvoi en cassation (§ 72 a ArbGG).

Le tribunal régional du travail est tenu d'autoriser le pourvoi en cassation dans le cas où le contentieux a une portée générale ou quand sa décision diffère d'un jugement de la même instance ou d'une instance supérieure (§ 72 III ArbGG). Lorsque le tribunal régional du travail a autorisé le pourvoi en cassation, la Cour fédérale est liée par cette décision et doit statuer sur le recours.

Dans certains cas très limités en matière de conventions collectives, il est possible de saisir directement la Cour fédérale du travail contre un jugement rendu par le tribunal du travail. Cette procédure, appelée « saut en cassation » (*Sprungrevision*), prévue dans § 76 ArbGG n'est possible que si elle est autorisée par le tribunal du travail lui-même et si la partie adverse a donné son accord (§ 76 ArbGG).

Le délai légal pour former un pourvoi en cassation est d'un mois à compter de la signification du jugement du fond (§ 74 ArbGG). La représentation par un avocat est obligatoire (§ 11 II ArbGG). Contrairement au contentieux civil général, l'avocat n'a pas besoin d'être spécialement habilité par la Cour fédérale du travail. En théorie, chaque avocat exerçant en Allemagne peut former un pourvoi en cassation, mais dans la pratique, en raison des difficultés particulières de cette procédure, la majeure partie des affaires est menée par quelques avocats spécialisés.

Il faut noter que le pourvoi en cassation (y compris le « saut en cassation ») ne peut être fondé que sur la violation d'une norme juridique (§ 73 ArbGG). Les normes juridiques pouvant être contrôlées par la Cour fédérale du travail sont les lois fédérales, les lois des Länder ainsi que les dispositions d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise.

En général, la procédure devant la Cour fédérale du travail est orale, mais elle peut aussi être transformée en une procédure écrite.

C. La répartition des compétences

Les §§ 2 – 4 du Code de procédure pour les tribunaux du travail allemand (*ArbGG*) énumèrent les compétences d'attribution des tribunaux du travail. Ledit code distingue trois sortes de compétences : la compétence exclusive, la compétence facultative ainsi que la compétence dite « prolongée » (*Erweitert*).

1. La compétence exclusive

Les tribunaux du travail sont exclusivement compétents pour tous les litiges entre employeurs et salariés.

Est considérée comme employeur toute personne offrant du travail à au moins un salarié. La notion du salarié (*Arbeitnehmer*) comprend, d'après le § 5 ArbGG, tant les

employés que les personnes en cours de formation professionnelle. Cela vaut aussi pour les travailleurs à domicile bien qu'ils ne soient pas, en droit allemand, des salariés au sens strict du terme. Ils sont cependant assimilés à ces derniers à cause de leur dépendance économique. Certains représentants commerciaux leur sont également assimilés au point de vue procédural, à condition qu'ils représentent une seule entreprise et qu'ils n'aient pas reçu une rémunération supérieure à 1 000 Euros par mois pendant les 6 derniers mois, commission et frais inclus.

2. La compétence d'attribution

La compétence d'attribution s'étend aux litiges suivants selon § 2 ArbGG :

- Les litiges portant sur l'existence d'un contrat de travail :

C'est la compétence d'attribution la plus importante. Elle englobe tous les litiges concernant la conclusion d'un contrat de travail, la qualification d'une convention comme contrat de travail ainsi que tous les cas de licenciement. Ceci vaut alors pour tout litige né de l'application de la loi relative à la protection contre les licenciements (*Kündigungsschutzgesetz*) qui réglemente de façon détaillée les motifs légitimes du licenciement, ou les délais pour agir contre un licenciement, etc.

- Les litiges liés à l'exécution d'un contrat de travail :

Il peut s'agir des actions en justice menées par le salarié contre son employeur pour lui réclamer son salaire, des dommages et intérêts ou le respect des obligations du contrat de travail, etc., ou des actions diligentées par l'employeur contre ses salariés (Par exemple, lorsque l'employeur réclame la restitution du matériel de travail en possession de son salarié).

La compétence d'attribution suppose en principe l'existence d'un contrat de travail valablement conclu. Toutefois, l'incapacité de contracter d'une des deux parties qui entraîne l'annulation du contrat de travail ne suffit pas en droit allemand à rendre le tribunal du travail incompétent. La simple relation de travail suffit à justifier sa compétence.

- Les litiges portant sur la période antérieure à la formation du contrat de travail ou postérieure à la fin du contrat de travail :

Les tribunaux du travail peuvent connaître des litiges nés des négociations entre employeur et salariés avant la conclusion du contrat de travail. Le tribunal peut se prononcer sur le remboursement des dépenses ou sur les dommages liés à ces négociations.

Les tribunaux du travail peuvent également statuer sur les affaires concernant les répercussions post-contractuelles. Les cas les plus importants sont les différends relatifs aux clauses de non-concurrence : par exemple, l'ancien salarié a manqué à cette obligation ou l'employeur refuse de payer l'indemnité de non-concurrence.

- Litiges concernant les formalités qui incombent à l'employeur :

Le salarié peut assigner son employeur devant le tribunal du travail pour non respect des formalités le concernant. Ceci vise les formalités en direction des administrations fiscales et sociales, ainsi que le certificat de travail. Cette compétence d'attribution des tribunaux de travail ne s'arrête pas aux litiges entre l'employeur et le salarié lui-même. Si ce dernier décède, ses héritiers peuvent assigner son ancien employeur devant les tribunaux du travail pour faire valoir des droits liés au contrat de travail.

3. La compétence facultative

Il y a « compétence facultative » lorsqu'un tribunal, qui normalement n'a pas compétence pour trancher un litige, se trouve rendu compétent par un accord entre les parties. Le droit du travail allemand connaît un seul cas de « compétence facultative ». En vertu de § 2 alinéa 4 ArbGG, les personnes morales de droit privé peuvent se mettre d'accord afin de soumettre leur litige à la juridiction du travail, alors que le litige relève normalement d'une juridiction civile ou commerciale. Cette convention peut être conclue avant ou après la naissance du litige. Cette possibilité qui n'est cependant ouverte ni aux personnes morales de droit public ni aux sociétés de personnes, est destinée à permettre aux parties de profiter des connaissances approfondies des tribunaux du travail en matière sociale.

4. La compétence « prolongée »

Il y a compétence « prolongée » lorsque la partie qui a saisi le tribunal à l'occasion d'un litige du travail formule une autre demande qui relève d'un tribunal civil. Dans ce cas,

le tribunal du travail peut connaître des deux litiges à condition qu'il existe un lien juridique ou économique entre les deux litiges et que les demandes soient formulées en même temps (il suffit que le contentieux du travail soit encore litispendant). Si ces conditions ne sont pas satisfaites, le tribunal du travail doit séparer les deux litiges en statuant uniquement sur le litige portant sur le droit de travail et en renvoyant l'autre au tribunal compétent.

5. La compétence territoriale

Pour ce qui concerne la compétence territoriale des tribunaux du travail, l'ArbGG renvoie dans son § 46 alinéa 2 aux règles de droit commun. L'action en justice doit donc être intentée en général devant le tribunal du lieu de résidence de la partie défenderesse. S'il s'agit d'une assignation adressée à une personne morale de droit privé ou à une société de personnes, le tribunal compétent est celui du siège de la société. Outre cette règle de droit commun, il existe également des règles de compétences propres au droit du travail :

- le lieu de séjour du salarié : la compétence du tribunal du travail du lieu de séjour du salarié peut être retenue lorsque ce dernier y réside pendant une période assez longue ;

- le lieu de la succursale : un employeur peut être assigné devant le tribunal du lieu de sa succursale à condition que l'action en justice ait un rapport avec les activités de cette succursale (ainsi, un salarié employé dans une succursale peut assigner son employeur soit au tribunal du lieu du siège de ce dernier, soit du lieu de la succursale) ;

- le lieu de l'exécution du contrat : le lieu d'exécution est celui où chacune des parties au contrat doit s'acquitter de ses obligations contractuelles (peut ainsi que peut être compétent le tribunal du lieu de l'établissement où le salarié travaille) ;

- le lieu de la situation du patrimoine : si la partie que l'on veut assigner en justice ne réside pas en Allemagne, il est possible de l'attaquer devant le tribunal du lieu de son patrimoine. C'est ainsi qu'un salarié frontalier habitant en France peut être assigné en Allemagne par son employeur dès lorsqu'il y possède des biens, par exemple, un compte bancaire voire des créances de salaires à faire valoir contre l'employeur lui-même ;

- la compétence en matière de discrimination sexuelle : si l'employeur est assigné en justice pour discrimination sexuelle par plusieurs salariés, le tribunal saisi d'une affaire est également compétent pour connaître de tous les litiges de même nature nés ultérieurement.

Au cas où des actions en justice seraient intentées devant un autre tribunal, ce dernier doit renvoyer le litige devant le tribunal saisi en premier lieu (§ 61 b ArbGG et § 611 a BGB = Code civil allemand).

II. La juridiction de la sécurité sociale

C'est en Allemagne à la fin du 19^{ème} siècle qu'est né le principe des assurances sociales. Sous l'impulsion du Chancelier Bismarck, l'Allemagne a mis en place un système d'assurance maladie et de retraite obligatoire pour les travailleurs ayant de faibles revenus. Aujourd'hui l'Allemagne a conservé les grands principes du système bismarckien dans son organisation de la protection sociale.

Le régime légal de protection sociale allemand est organisé en cinq branches :

- le régime légal de l'assurance maladie ;
- le régime légal de l'assurance retraite ;
- le régime de l'assurance dépendance ;
- le régime des accidents du travail ;
- l'assurance chômage.

Ce régime légal de protection sociale est complété par des prestations familiales (universelles, financées par l'impôt), des allocations au logement et des prestations publiques d'aide sociale.

L'organisation de la protection sociale est administrative mais elle est caractérisée par une grande autonomie des caisses. Celles-ci sont gérées de façon autonome par des conseils d'administration paritaires (sauf dans le cas de l'assurance chômage où l'Etat est le troisième acteur). Les différentes caisses sont placées sous la tutelle du Ministère fédéral du travail et des affaires sociales (retraite, accident, chômage) et du Ministère de la santé (maladie, dépendance). Le contrôle est limité aux caisses actives au niveau national.

Les décisions prises par l'administration de la sécurité sociale concernant un assuré peuvent être contestées devant la juridiction de la sécurité sociale. Cette dernière est régie par le *Sozialgerichtsgesetz* (SGG) - Code de procédure des tribunaux de la sécurité sociale

qui organise la composition de la juridiction de la sécurité sociale et le statut des juges (A), la compétence des tribunaux (B) et la procédure (C).

A. La composition des tribunaux et statut des juges

La juridiction de la sécurité sociale se compose de manière suivante :

- Les tribunaux de la sécurité sociale (*Sozialgerichte*)
- Les tribunaux régionaux de la sécurité sociale (*Landessozialgerichte*)
- La Cour fédérale de la sécurité sociale (*Bundessozialgericht*).

En Allemagne, il y a 69 tribunaux de la sécurité sociale. Par ailleurs, chaque État fédéré (*Land*) a son propre tribunal régional de la sécurité sociale à l'exception des Länder Niedersachsen (Basse-Saxe) et Bremen (Brême) qui s'en partagent un. La Haute juridiction en la matière, la Cour fédérale de la sécurité sociale se situe à Kassel.

1. Les tribunaux de la sécurité sociale

Les tribunaux de la sécurité sociale sont mis en place et financés par les États fédérés (*Länder*). Ces tribunaux ont la compétence exclusive pour les affaires de la sécurité sociale en première instance.

Selon le § 9 Code de procédure des tribunaux de la sécurité sociale (SGG), les litiges sont traités par les chambres du tribunal. Il s'agit des formations collégiales qui comprennent chacune trois membres, à savoir un magistrat professionnel et deux juges non professionnels provenant des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs (§§ 12 – 13 SGG).

Le juge professionnel préside la chambre (§ 6, alinéa 1, no. 2 SGG) et doit avoir suivi des études de droit et accompli le parcours de magistrat prévu par la Loi portant sur les magistrats (*Deutsches Richtergesetz*). Nommé par le ministère de la justice du *Land* concerné, il est inamovible.

Comme dans la juridiction du travail, la juridiction de la sécurité sociale connaît la participation de juges non professionnels qui doivent avoir des connaissances et expériences dans les domaines qui relèvent de la chambre où ils siègent.

Les juges non-professionnels doivent avoir au moins 25 ans (§ 16 SGG). Ils sont désignés pour cinq ans par le ministre de la sécurité sociale sur les listes (*Vorschlagslisten*)

proposées par les syndicats, les associations des employés, les associations des employeurs et les associations des médecins et des caisses d'assurance (§§ 13 - 14 SGG).

2. Les tribunaux régionaux de la sécurité sociale

Les tribunaux régionaux de la sécurité sociale, également instaurés par les Länder, ont une composition similaire à celle des tribunaux de la sécurité sociale. Ils sont également organisés par chambres composée chacune de cinq juges dont trois magistrats professionnels et deux juges non professionnels (§ 33 SGG)¹. Ils constituent une juridiction de second degré qui connaît des appels dirigés contre les décisions rendues en première instance.

Pour être éligibles aux tribunaux régionaux de la sécurité sociale, les juges non professionnels doivent être âgés de 30 ans au minimum et avoir une expérience dans les domaines traités par la chambre sociale grâce par exemple a une activité de juge dans un tribunal de la sécurité sociale pendant cinq ans (§ 35 I SGG).

3. La Cour fédérale de la sécurité sociale

La Cour fédérale de la sécurité sociale fut ouverte le 11 septembre 1954. Elle est une des cinq hautes Cours de Justice Fédérales.

La Cour fédérale de la sécurité sociale comprend 13 chambres dont chacune est composée de cinq membres : trois magistrats professionnels ainsi que deux juges non professionnels.

Les juges professionnels doivent avoir 35 ans au minimum. Ils sont choisis par le Comité d'élection des juges (*Richterwahlausschuss*) et nommés par le Président de la République. La moitié des membres du Comité électoral proviennent de l'Assemblée nationale (*Bundestag*), l'autre moitié se compose des ministres compétents de la sécurité sociale des seize États fédérés.

Les juges non professionnels sont nommés par le ministre du travail et de la sécurité sociale pour cinq ans renouvelables parmi les personnes inscrites sur les listes prévues à cet effet (*Vorschlagslisten* des §§ 45 – 46 SGG). Pour être éligibles, les candidats doivent être âgés de 35 ans au minimum et avoir été juge pendant au moins cinq ans auprès d'un tribunal de la sécurité sociale (§ 47 SGG).

¹ Rappelons que dans les tribunaux régionaux du travail, il n'y a qu'un seul magistrat professionnel et deux juges non professionnels.

B. Les compétences de la juridiction de la sécurité sociale

La règle générale de la compétence territoriale est que le tribunal compétent est celui où se situe le lieu de résidence de la partie défenderesse ou son lieu de travail. Si la personne assignée est une personne morale, le tribunal compétent est celui du siège de cette dernière (§ 58 SGG).

Pour ce qui concerne la compétence matérielle, la juridiction de la sécurité sociale ne peut être saisie que si l'objet de la prétention relève de domaines suivants (§ 51 SGG) :

- assurance vieillesse des ouvriers et des salariés², des artisans, des agriculteurs ;
- assurance maladie³ ;
- assurance soins médicaux⁴ ;
- assurance en faveur des artistes ;
- contentieux technique d'ordre médical ;
- assurance chômage et prestations en cas de faillite d'une entreprise ;
- allocations chômage ;
- dommages-intérêts en cas de préjudices corporels, notamment ceux liés à une vaccination ;
- prestations aux victimes de guerres et aux anciens combattants ;
- prestations aux personnes handicapées, notamment en ce qui concerne l'état et le degré d'invalidité, d'inaptitude ou d'incapacité de travail ainsi que fixation du taux de la cotisation pour les accidents du travail ;
- prestations aux demandeurs d'asile ;
- prestations familiales.

Il y a lieu de souligner que selon le § 59 SGG les parties elles-mêmes ne peuvent pas modifier la compétence du tribunal de la sécurité sociale par simple convention entre elles (*Gerichtsstandsvereinbarung*).

C. Les procédures

Des litiges sont possibles entre un assuré et les autorités chargées de l'administration de la sécurité sociale lorsqu'une mesure administrative prise par cette dernière ne satisfait

² Gesetzliche Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellte.

³ Gesetzliche Krankenversicherung.

⁴ Soziale Pflegeversicherung.

pas l'assuré. La procédure comprend, en général, une phase administrative (§§ 77 – 86 SGG) et une phase judiciaire (§§ 87 - 122 SGG).

1. La phase administrative

L'assuré a la faculté, avant d'engager une procédure judiciaire contre une décision de l'administration de la sécurité sociale, de s'adresser à cette dernière pour obtenir une révision (§ 85 SGG). Il doit le faire dans le délai d'un mois à compter du jour de la notification de la décision contestée (§ 84 SGG). L'administration concernée a le choix entre la révision de sa décision et le transfert de la contestation à l'autorité supérieure qui statuera (§ 86 SGG). Si la prétention de l'assuré est rejetée par cette dernière, il peut alors saisir le tribunal de la sécurité sociale (§ 87 SGG) dans un délai d'un mois à compter de la notification de la dernière réponse de l'administration.

2. La phase judiciaire

Il convient de souligner que, contrairement à la procédure judiciaire des litiges du travail qui comprend nécessairement une phase de conciliation, celle-ci n'est plus obligatoire dans la procédure devant la juridiction de la sécurité sociale. La raison pour laquelle il n'y a pas de phase de conciliation ni devant l'administration ni devant le tribunal réside probablement dans le caractère administratif de l'organisation de la sécurité sociale en Allemagne (§§ 87 – 142 SGG).

Le recours judiciaire peut être introduit par simple requête déposée au secrétariat du tribunal de la sécurité sociale (§ 90 SGG). Les parties peuvent comparaître elles-mêmes sans assistance ou se faire représenter par un avocat, un avoué (*Prozeßbevollmächtigte*), un représentant syndical. L'organisme de la sécurité sociale peut se faire représenter par un administrateur ou un employé.

3. Les voies de recours contre les décisions du tribunal

Le droit allemand connaît deux voies de recours différentes : l'appel et le pourvoi en cassation.

a. L'appel

L'appel permet au tribunal régional de la sécurité sociale de contrôler aussi bien l'appréciation du droit que des faits par le juge du fond. En général, l'appel n'est possible

que si la valeur du litige est supérieure à 500 Euros. Cependant, selon le § 144 II SGG, le recours est toujours possible :

- s'il a une portée générale ;
- si le jugement diverge d'une décision d'un tribunal régional de la sécurité sociale, de la Cour fédérale de la sécurité sociale ou de l'assemblée plénière d'une des Cours fédérales ou
- en cas d'erreurs importantes de procédure.

b. Le pourvoi en cassation

Le pourvoi en cassation est principalement un recours contre les arrêts des tribunaux régionaux de la sécurité sociale devant la Cour fédérale de la sécurité sociale (§ 39 I SGG). A l'occasion de cette procédure, les parties ne peuvent plus introduire de nouveaux faits, le pourvoi en cassation n'ayant pour objet que le contrôle de droit.

Le pourvoi en cassation est possible dans les cas suivants (§ 160 SGG) :

- le contentieux doit avoir une portée générale. C'est le cas, par exemple, lorsqu'il y a des questions de droit qui n'ont pas été traitées auparavant ou qui sont d'un intérêt général ;
- l'arrêt attaqué n'est pas conforme à la jurisprudence de la Cour fédérale, de l'assemblée plénière (*Großer Senat*) des cinq Cours fédérales, d'une Cour fédérale ou de la Cour Constitutionnelle ;
- en cas d'erreurs graves de procédure ;
- lorsque la décision du tribunal régional ou du tribunal de première instance dans le cas d'un « saut en cassation » (*Sprungrevision*) l'a expressément admis (§ 161 SGG).

Si le pourvoi en cassation n'a pas été autorisé par les juges du fond, la partie qui entend former un pourvoi en cassation peut recourir à la procédure spéciale de « Nichtzulassungsbeschwerde » dont l'objectif est de contester devant la Cour fédérale de la sécurité sociale le refus du tribunal d'autoriser le pourvoi en cassation (§ 160 a SGG). Par ailleurs, tout comme en matière du travail, il est possible de saisir directement la Cour fédérale par un « saut en cassation » (*Sprungrevision*) si le jugement l'a expressément permis et que la partie adverse a donné son accord.

Le délai légal pour former un pourvoi en cassation est d'un mois à compter de la notification du jugement du tribunal régional de la sécurité sociale (§ 164 SGG). Le service

d'un avocat est nécessaire pour le pourvoi en cassation. Contrairement à la procédure de droit commun, l'avocat n'a pas besoin d'être spécialement habilité auprès de la Cour fédérale de la sécurité sociale. En théorie, chaque avocat exerçant en Allemagne peut former un pourvoi en cassation, mais dans la pratique, en raison des difficultés particulières de cette procédure, la majeure partie des affaires est menée par quelques avocats spécialisés (§ 166 SGG).

Dans toutes les instances de la sécurité sociale, la procédure est gratuite pour l'assuré et pour les personnes handicapées qui n'ont même pas à payer les frais pour les témoins, les traducteurs ou les experts (§§ 189 – 197 SGG). Depuis 2002, les personnes qui ne sont pas affiliées à la sécurité sociale ni handicapées doivent payer une somme forfaitaire de 150 euros pour les frais de justice devant les tribunaux de la sécurité sociale, de 225 euros devant les tribunaux régionaux et 300 euros devant la Cour fédérale. Cette somme est à verser dans tous les cas, même si elle a gagné le procès. En revanche, les autres frais sont répartis selon le succès des parties.

Conclusion

En matière des conflits du travail, le Ministère fédéral de l'Économie et du travail⁵ a avancé le chiffre de 625 323 demandes soumises à l'ensemble des tribunaux du travail de première instance en 2002, soit une augmentation de 26 591 par rapport à 2001. La quasi-totalité des procédures (607 467 sur 625 323) a été diligentées à l'initiative des salariés, des syndicats ou des comités d'entreprise (*Betriebsräte*) ; les employeurs ont été à l'origine de 17 417 affaires seulement. En 2002, les tribunaux du travail ont traité 610 079 affaires, soit un accroissement de 27 481 par rapport à l'an 2001.

Les tribunaux régionaux du travail ont été saisis en 2002 par 21 280 appels (soit 636 de moins par rapport à 2001) et ont traité 21 145 dossiers, soit une diminution de 1 556 par rapport à l'année précédente.

La Cour fédérale du travail a été saisie en 2002 par 1 770 recours dont 695 pourvois en cassation et 892 recours contre les refus des tribunaux régionaux d'accorder le pourvoi en cassation (*Nichtzulassungsbeschwerden*)⁶. La Cour a traité 1956 recours dont 849 pourvois

⁵ <http://www.bmwa.bund.de/Redaktion/Inhalte/Pdf/A/arbeitsgerichtsstatistik-2002,property=pdf.pdf>

⁶ Pressemitteilung Nr. 5/03(<http://www.bundesarbeitsgericht.de/pressemitteilungen/2003/nr05-03.html>)

en cassation et 934 recours contre les refus des tribunaux régionaux d'accorder le pourvoi en cassation. La durée moyenne des procédures devant la Cour fédérale du travail est de 12 mois ; elle est réduite à 10 mois pour les litiges consécutifs à un licenciement.

Pour ce qui concerne la charge de la juridiction de la sécurité sociale, on retient qu'en 2003, environ 280 000 demandes ont été présentées devant l'ensemble des tribunaux de la sécurité sociale de première instance. Les tribunaux régionaux de la sécurité sociale ont été saisis de 27 500 appels, la Cour fédérale de 2 400 pourvois en cassation.

L'Allemagne connaît actuellement une discussion sur la fusion de la juridiction du travail avec celle de droit commun et sur le transfert du contentieux de la juridiction de sécurité sociale juridictions administratives⁷. Mais une telle modification aurait pour hypothèse une modification de l'article 95 alinéa 1 de la Loi fondamentale.

⁷ 75e Conférence des ministres de la justice des 16 Länder, tenue le 17 juin 2004.

Annexes