ALLEMAGNE

ACHIM SEIFERT Université Friedrich Schiller, Iéna

L'actualité en droit allemand du travail ne fut marquée, au cours de l'année 2012, que par des changements mineurs. Cela vaut surtout pour les interventions du législateur (I et II). Quant à la jurisprudence de la Cour fédérale du travail, une décision du 18 juillet 2012 relative au cumul de CDD mérite d'être mentionnée (III).

I – La protection des données à caractère personnel

S'agissant du projet de loi relative à la protection des données à caractère personnel des travailleurs du 3 septembre 2010 [1] dont il était déjà question dans la veille juridique de 2010 [2], force est de constater que le processus de réforme s'est arrêté depuis le début de cette année. Ce projet de loi du gouvernement fédéral, fortement contesté par les organisations syndicales regroupées au sein de la Fédération des syndicats allemands [*DGB*], les organisations d'employeurs mais aussi par une bonne partie de la doctrine travailliste, ne fit plus l'objet de débats pendant le deuxième et le troisième trimestre de 2012. Une raison à cela est sans doute la crise financière actuelle en Europe qui absorbe en bonne partie l'énergie politique du gouvernement fédéral et qui fait que la majorité gouvernementale essaie d'éviter d'autres champs de bataille politiques.

Un autre facteur de ce ralentissement d'activités est certainement la publication d'une proposition de la Commission Européenne d'un Règlement du Parlement Européen et du Conseil sur la protection des données à caractère personnel en janvier 2012 [3]. Cette proposition de règlement qui devra avoir vocation à remplacer la directive 95/46/CE[4] pourra avoir une forte incidence sur la protection des données à caractère personnel des salariés : en effet, l'article 82 de la proposition de règlement ne permet des régimes spécifiques au niveau des États membres pour les données à caractère personnel des salariés que « dans les limites du présent règlement », la portée de cette « clause d'ouverture » restant très vague. Il y a donc de très bonnes raisons pour le gouvernement fédéral de reporter la réforme du droit de la protection des données à caractère personnel des salariés postérieurement à l'adoption du règlement sur la protection des données à caractère personnel.

II – Le régime des salaires minima

Le régime de salaires minima tel que prévu par la loi relative au détachement de travailleurs fit déjà l'objet de l'actualité juridique de 2009 [5]. La loi autorise le Ministre fédéral du travail et des affaires sociales d'instituer des salaires minima par voie décrétale pour un nombre de secteurs économiques énumérés de manière exhaustive dont notamment le secteur du bâtiment. Parmi ces secteurs figure aussi celui de la formation professionnelle continue dans la mesure où il est subventionné par les agences d'emploi en raison du Code de la sécurité sociale, Livres

1 *Bundesrats-Drucksache* 535/10 du 3 septembre 2010.

2 Pour un résumé de ce projet de loi *cf.* A. Seifert, « Actualités juridiques internationales : Allemagne », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale 2010*, Bordeaux, pp. 223 et s. avec des références.

3 Proposition d'un règlement du Parlement européen et du Conseil relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (règlement général sur la protection des données) du 25 janvier 2012, COM(2012) 11 final.

4 Directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil, du 24 octobre 1995, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (*J.O.C.E.* 1995 n° L 281/31).

5 *Cf.* A. Seifert, « Actualités juridiques internationales : Allemagne », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale 2009*, Bordeaux, pp. 224 et s.

II et III. Un premier projet de décret de salaire minimum pour ce secteur échouait en 2010. Toutefois, après avoir trouvé un compromis en été 2012, le Ministre fédéral du travail et des affaires sociales adopta un premier décret relatif à un salaire minimum pour ce secteur qui entrait en vigueur le 1er août 2012 [6] et qui fixe le salaire minimum de ce secteur à 12,60€ par heure pour les travailleurs occupés dans les Lander en Allemagne de l'Ouest et à 11,25€ pour ceux dont le lieu de travail est dans un des (nouveaux) Lander à l'Est du pays. Le décret expirera le 30 juin 2013.

III – Le régime des contrats de travail à durée déterminée

Quant à l'actualité jurisprudentielle, un arrêt de la Cour fédérale du travail (*Bundesarbeitsgericht – BAG*) du 18 juillet 2012 [7] concernant le régime des CDD mérite d'être mentionné. Il s'agit de la décision portant sur le litige au principal de l'affaire Kücük qui fit l'objet de l'arrêt de la CJUE du 26 janvier 2012 [8].

En l'occurrence, une salariée a été employée par le Land Nordrhein-Westfalen pendant une période de 11 ans sur la base de 13 CDD successifs pour remplacer des salariés différents qui prenaient leur congé parental. La CJUE, ayant été appelée par la *BAG*) à répondre à des questions préjudicielles, décida que des remplacements temporaires de manière récurrente, voire permanente, n'impliquent pas l'absence d'une raison objective au sens de l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, ni l'existence d'un abus au sens de cet accord-cadre. En tout état de cause, il appartiendrait au juge national d'apprécier si le renouvellement d'un CDD était justifié par une raison objective en prenant en compte « toutes les circonstances de la cause, y compris le nombre et la durée cumulée des CDD conclus dans le passé avec le même employeur ». La *BAG*, dans son arrêt du 18 juillet 2012, fut amenée à appliquer ces principes dans le litige au principal de l'affaire *Kücük*. La Cour considéra la plainte de Mme Kücük contre le Land comme bien-fondée puisque le cumul de 13 CDD sur une période de 11 ans constituerait un abus de droit violant le principe de bonne foi de l'article 242 du Code civil. Le fait que le dernier CDD conclu entre les parties remplissait les conditions de l'article 14 al. 1, point 3 de la loi relative au travail à temps partiel et au travail à durée déterminée – la disposition permet la conclusion d'un CDD dans l'hypothèse du remplacement temporaire d'un salarié – fut considéré par les juges fédéraux comme étant sans incidence sur la décision. Cette nouvelle jurisprudence marque un revirement important. Même si le cumul de CDD est en conformité avec l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, le juge du travail devra effectuer un contrôle plus intense d'abus de droit. L'arrêt de la *BAG* est sans doute le point de départ d'une série de décisions ;la grande question étant de savoir comment préciser les critères pour l'abus de droit lors du renouvellement d'un CDD.

6 *Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch* du 17 juillet 2012 (*Bundesanzeiger* (*Journal Officiel fédéral*) du 20 juillet 2012).

7 N° du rôle : 7 AZR 783/10.

8 C-586/10.