

¹ Cf. l'article 8 de la loi relative à la réorganisation des caisses de prévoyance de l'État fédéral et modifiant la loi sur les tribunaux sociaux et d'autres lois [*Gesetz zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetzes*] du 27 juin 2013, *J.O.* 2013, Partie I.

² Cf. l'exposé des motifs de la loi, in : Bundestagsdrucksache (BT-Drs.) 17/12297, p. 40.

³ Cf. BT-Drs. 17/4230 ; v. aussi A. Seifert, « Actualités juridiques internationales : Allemagne », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2012/2, pp. 114-115.

⁴ Cf. la proposition de la Commission pour un tel règlement, in : COM/2012/011 final.

L'activité législative en droit du travail s'était considérablement ralentie durant la période de référence. La 17^e législature du *Bundestag* s'achevant à l'été 2013, le législateur n'a voté avant les élections législatives fédérales du 22 septembre 2013 que des réformes mineures et a laissé inachevé les grands projets de réforme discutés au cours des dernières années.

1. – Une des dernières lois adoptées par le Parlement dans sa 17^e législature fut une réforme mineure de la loi sur la protection de la santé et sécurité au travail [*Arbeitsschutzgesetz* – abr : *ArbSchG*]¹. Le législateur a expressément reconnu qu'il incombe à l'employeur l'obligation non seulement d'éviter des risques pour la vie et la santé des travailleurs mais également de prévenir les risques psychiques qu'ils encourent du fait de de l'organisation du travail (article 4 n° 1 *ArbSchG*). Par ailleurs, l'employeur est obligé, lors de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, de prendre en compte leur exposition à des risques psychiques lors de l'exécution de leur travail (article 6 alinéa 3, n° 6 *ArbSchG*). Par cette reconnaissance explicite des risques psychiques, le législateur voudrait augmenter la prise de conscience des employeurs pour ce phénomène² dont l'ampleur, d'après des études récentes, n'aurait cessé de s'accroître au cours des dernières années. En revanche, le Ministère fédéral du travail n'a pas (encore) adopté un décret relatif au stress au travail tel qu'il a été proposé par les sociaux-démocrates, les verts et le mouvement syndical.

2. – S'agissant du projet de loi relatif à la protection des données à caractère personnel des travailleurs³, initié par le Gouvernement fédéral en septembre 2010 et dès lors très disputé, la majorité gouvernementale ne fut pas en mesure de l'adopter avant la fin de la 17^e législature. Le projet de loi fut vivement opposé par les partenaires sociaux. Par ailleurs, on voudrait attendre le développement du droit de l'UE, notamment l'adoption du règlement relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données⁴, attendue pour 2014, avant de voter une nouvelle loi sur la protection des données des travailleurs. Avec la fin de la 17^e législature du *Bundestag* à l'été 2013, ce projet de loi échoue en raison du principe de discontinuité. Un nouveau projet ou une nouvelle proposition de loi devra donc être initié.

3. – Depuis des années, l'instauration d'un salaire minimum interprofessionnel est réclamée par les syndicats ainsi que par les sociaux-démocrates et les verts. En revanche, la majorité d'Angela Merkel refusa d'établir un tel salaire minimum et se limita à instaurer des salaires minima pour certains secteurs devenus probléma-

tiques. En février 2013, les *Länder* gouvernés par les sociaux-démocrates initièrent au Conseil fédéral un projet de loi relative à un salaire minimum⁵. Comme cette deuxième chambre du Parlement fut dominée à l'époque par les *Länder* avec une majorité sociale-démocrate, ce projet fut voté par le Conseil fédéral. Or, le *Bundestag*, dominé par la majorité gouvernementale, rejeta le projet de loi. L'article 4, alinéa 3 du projet de loi des *Länder* prévoyait un salaire minimum interprofessionnel de 8,50€ brut par heure. Sa réévaluation devait être examinée chaque année au mois août et, le cas échéant, être effectuée par un décret du Ministère fédéral du travail sur la proposition d'une commission tripartite au sein du Ministère. Cette initiative de loi ayant échoué, on se demande si la nouvelle majorité au niveau fédéral abordera la problématique de l'instauration d'un salaire minimum pour tous les secteurs.

L'État fédéral étant incapable d'instaurer un salaire minimum interprofessionnel, l'attention s'est dirigée davantage vers les *Länder*. En effet, quelques-uns des *Länder*, ont récemment instauré des salaires minima dans leurs lois sur les marchés publics ; entre avril et septembre 2013, ce furent notamment le cas du *Bade-Wurtemberg* et de la *Schleswig-Holstein*⁶. Selon ces lois, tout adjudicataire du *Land* devra s'engager à payer à ses salariés au moins un salaire minimum interprofessionnel, fixé par le *Land*, lors de l'exécution du marché public. Le salaire minimum ne s'étend donc pas aussi loin que le pouvoir d'achat des *Länder* s'étend. Le modèle reprend les règles déjà existantes sur les clauses sociales qui obligent l'adjudicataire à payer à ses salariés, lors de l'exécution du marché, le salaire conventionnel applicable au *locus laboris*. Pour autant, on peut douter de la compétence des *Länder* pour instaurer leurs propres salaires minima. Certes, l'article 74 n° 11 de la Constitution fédérale donne à l'État fédéral et aux *Länder* une compétence concurrente en matière de droit du travail de sorte qu'en principe aussi les *Länder* puissent intervenir en droit du travail : mais dès que l'État fédéral est intervenu dans un domaine, la compétence des *Länder* est bloquée dans cette même matière ; c'est le cas avec les salaires minima puisque l'État fédéral a établi, avec la loi relative à la détermination des conditions minimales de travail de 1952, un cadre légal pour l'instauration de salaires minima ; le fait qu'il ne s'agisse que de salaires minima sectoriels est sans importance à cet égard. De surcroît, on pourra douter de la conformité de ces lois des *Länder* à la jurisprudence de la CJUE dans l'affaire *Rüffert*⁷ : en effet, la Cour a considéré qu'une clause sociale dans un marché public qui impose à l'adjudicataire un salaire minimum auquel il n'est pas soumis porterait atteinte au principe de libre prestation de services puisqu'elle ne couvre pas toutes les relations de travail.

⁵ Cf. la proposition de loi des *Länder* Rhin-Palatinat, Bade-Wurtemberg, Brandebourg, Brême, Hambourg, Rhin du Nord-Westphalie et Schleswig-Holstein, in : BR-Drs. 136/13 du 21 février 2013.

⁶ L'art. 3 (1) *Tariftrue- und Mindestlohngesetz für öffentliche Aufträge in Baden-Württemberg* du 10 avril 2013 (*J.O.* 2013, p. 50) impose un salaire minimum de 8,50€ brut par heure, tandis que l'art. 4 (3) *Gesetz über die Sicherung von Tariftrue und Sozialstandards sowie fairen Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Landes Schleswig-Holstein* du 31 mai 2013, *J.O.* 2013, p. 239 prévoit un salaire minimum de 9,18 € brut par heure.

⁷ CJCE, arrêt du 3 avril 2008, C-346/06, rec. 2008, I-1989 et s.