

Présentation du droit du travail de la République fédérale d'Allemagne

par Liliane Jung.

Dernière mise à jour : avril 2001.

Cadre juridique général

La Constitution allemande, ou Loi fondamentale, a été adoptée le 23 mai 1949. Avec les amendements apportés par le Traité d'unification du 31 août 1990 et le Statut fédéral du 23 septembre 1990, la Loi fondamentale est devenue la Constitution de l'Allemagne réunifiée (autrefois République fédérale d'Allemagne et République démocratique allemande).

Aux termes de la Loi fondamentale, l'Allemagne est un État fédéral démocratique et social, dans lequel les droits fondamentaux sont garantis (Article 20, paragraphe 1). La Loi fondamentale garantit la séparation des pouvoirs et lie les pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire par le droit et la justice (Article 20, paragraphe 3). Les droits fondamentaux doivent être respectés par tous les pouvoirs publics (Article 1 paragraphe 3). Le chef de l'État est le Président, dont les fonctions se limitent à représenter l'Allemagne à l'intérieur et à l'étranger (Article 58). Le Président ne peut être ni membre du gouvernement ni faire partie d'un organe législatif.

L'Allemagne est un état fédéral constitué de 16 états (Bundesländer), auxquels l'autonomie est garantie sauf disposition contraire de la Loi fondamentale. Le droit fédéral prime sur le droit de l'état (Article 31). Selon l'Article 70 (et suivants) de la Loi fondamentale, les états ont le droit de légiférer, sauf dans des domaines pour lesquels l'Etat fédéral jouie d'un pouvoir législatif exclusif (par exemple pour les affaires étrangères et la défense). Le droit civil, le droit d'association et le droit du travail sont notamment des questions que la Loi fondamentale a confiées au pouvoir législatif concurrent de l'Etat fédéral et des états. Les états ont donc le droit de légiférer dans la mesure où le pouvoir législatif fédéral n'a pas exercé ce droit. Dans la pratique, le droit civil, le droit d'association et les autres lois du travail sont entièrement régis par le droit fédéral. Les états exercent néanmoins une influence sur l'adoption et l'amendement des lois susmentionnées, car ils prennent part au processus législatif.

Au niveau fédéral, le pouvoir législatif est confié au Conseil fédéral (Bundesrat) et la Diète fédérale (Bundestag). Les membres de la Diète (qui compte 669 sièges à ce jour) sont élus lors d'élections législatives directes, libres, égales et à bulletin secret, pour un mandat de quatre ans, dans le cadre d'un système combinant la représentation directe et la représentation proportionnelle. Afin d'obtenir une représentation, un parti politique doit remporter au moins 5 pour cent des votes à l'échelle nationale ou trois mandats directs. Tout projet de loi fédérale doit être adopté par le Bundestag pour devenir loi, alors que la participation du Bundesrat varie en fonction du sujet concerné. Au sein du Bundesrat, qui est constitué de membres nommés par le gouvernement des états, chaque état dispose d'au moins trois voix ; les états de plus de deux millions d'habitants ont quatre voix ; les états de plus de six millions d'habitants en ont cinq et les états de plus de sept millions d'habitants en ont six. Le nombre total

de voix à l'heure actuelle au Bundesrat est de 69. Pour plus d'informations, consultez le site : http://www.bundestag.de/htdocs_e/index.html.

Le pouvoir exécutif est exercé par le gouvernement, qui est constitué du Chancelier fédéral et des ministres (fédéraux). Ces derniers sont nommés par le Président de la République sur proposition du Chancelier. Celui-ci, en tant que chef du gouvernement, est élu par le Bundestag sur proposition du Président.

Le pouvoir judiciaire est confié aux juges qui sont indépendants et ne sont soumis qu'à la loi. Il est exercé par la Cour constitutionnelle fédérale, qui garantit le respect de la Constitution, ainsi que par les cours fédérales et les tribunaux des états.

Loi fondamentale : [Version anglaise](#), [Version française](#).

Droit du travail

La Loi fondamentale garantit la liberté d'association (Article 9 paragraphe 3) ainsi que le libre choix de son activité et l'interdiction du travail forcé (Article 12). Elle établit aussi le principe de l'égalité de traitement et oblige particulièrement l'État à soutenir l'application effective du principe de l'égalité entre les sexes (Article 3).

Les principales sources du droit du travail sont la législation fédérale, les conventions collectives, les conventions d'entreprise et la jurisprudence. Il n'existe pas de Code du travail officiel; les normes de travail minimales sont établies dans des lois isolées portant sur divers problèmes liés au travail, qui sont complétées par des ordonnances du gouvernement.

Les lois suivantes peuvent être considérées comme des lois majeures :

Le Code civil adopté le 18 août 1896, amendé pour la dernière fois le 2 novembre 2000 définit la relation de travail. Cependant, des questions telles que le licenciement, la maladie et les congés sont abordés dans les lois spécifiques mentionnées ci-après.

La loi sur la constitution des lieux de travail, adoptée le 23 décembre 1988 et amendée pour la dernière le 22 juin 2001 régit le droit des travailleurs à participer aux décisions dans l'entreprise, par le biais des comités d'entreprise.

La loi sur les conventions collectives, adoptée le 25 août 1969 et amendée pour la dernière fois le 29 octobre 1974 régit les conventions collectives.

Autres textes de loi sur le travail :

Relations de travail : loi fédérale sur les congés payés ; loi sur la promotion de l'emploi ; loi sur la protection de l'emploi ; loi sur le paiement des salaires et des traitements pendant les jours de fête et en cas de maladie ; loi sur la protection contre le licenciement ; loi sur le transfert des employés ;

Formation professionnelle : loi sur la formation professionnelle ; loi sur le temps partiel et les contrats à durée déterminée.

Santé et sécurité au travail et conditions de travail : loi sur la protection de la maternité ; ordonnance sur la protection des femmes enceintes sur le lieu de travail ; loi sur la protection des jeunes travailleurs ; loi sur la durée du travail ; loi sur l'octroi de l'allocation parentale d'éducation et du congé parental d'éducation ; ordonnance relative à l'insolvabilité.

Résolution des conflits individuels : loi relative aux juridictions du travail ; Code de procédure civile.

Le droit du travail est interprété par les tribunaux du travail. Certaines questions, en particulier la réglementation de la grève, sont partiellement ou même totalement laissées à la jurisprudence.

Les conventions collectives (Tarifverträge) sont juridiquement contraignantes aussi longtemps qu'elles respectent les normes minimales statutaires. Elles sont généralement conclues au niveau de la branche d'activité par le syndicat et l'association d'employeurs concernés et couvrent donc une branche (ou des parties de celle-ci) et soit une région soit l'ensemble du pays. Cependant, les négociations collectives ont parfois lieu au niveau de l'entreprise. En 1999, 8 pour cent des employés en Allemagne de l'Ouest et 11 pour cent des employés en Allemagne de l'Est étaient visés par une convention collective d'entreprise (source: IAB Betriebspanel). Les conventions collectives sont toujours contraignantes pour les membres du syndicat et l'association d'employeurs parties à la convention. Sous réserve que certaines conditions soient remplies, le caractère obligatoire d'une convention peut être étendu à tous les employés de la branche d'activité de la région correspondante. En 1999, 65 pour cent des employés d'Allemagne de l'Ouest et 46 pour cent des employés d'Allemagne de l'Est étaient couverts par une convention collective conclue au niveau de la branche d'activité (source: IAB-Betriebspanel).

Dans la pratique, *l'établissement* (Betrieb) joue également un rôle important.

L'établissement est l'unité organisationnelle dans laquelle des objectifs de travail spécifiques sont poursuivis. À ce niveau, les conditions de travail telles que celles déterminées dans la loi sur la constitution des lieux de travail, peuvent ou, dans certains cas, doivent être formulées dans une convention d'entreprise (Betriebsvereinbarung). Il s'agit de conventions écrites conclues entre l'employeur et le comité d'entreprise (un corps représentant les travailleurs de l'établissement).

[Version allemande des différentes lois sur le travail](#)

[Version anglaise du Code Civil](#) Certaines sections ont peut-être été amendées depuis. Pour avoir connaissance des derniers amendements en date, se reporter à la version allemande : <http://dejure.org/gesetze/BGB>

Droit européen

Etant que l'Allemagne est membre de l'Union européenne (UE), le droit du travail allemand est fortement influencé par la législation et la jurisprudence européennes. Les directives de l'Union européenne doivent être appliquées et la jurisprudence de l'Union a force de loi.

Contrat de travail

Contrats de travail à durée indéterminée et à durée déterminée

En général, un contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée (voir section 620, paragraphe 2 du Code civil). Il est cependant possible pour l'employeur et l'employé de conclure un contrat pour une durée déterminée. En 1999, 14 pour cent des employés de l'Allemagne de l'Est et 8 pour cent des employés de l'Allemagne de l'Ouest, y compris les stagiaires, étaient au bénéfice d'un contrat à durée déterminée. Tout contrat à durée déterminée doit respecter la loi sur le temps partiel et les contrats à durée déterminée qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2001 et a remplacé la loi de 1985 sur la promotion de l'emploi et ses amendements.

La durée d'un contrat à durée déterminée doit être fixée en fonction de conditions objectives telles qu'une date de fin de contrat précise, l'accomplissement d'une tâche déterminée ou un événement particulier.

En principe, il doit également être fondé sur les justifications prévues à la section 14 paragraphe 1, qui sont notamment : des besoins temporaires liés à un certain type de travail, une limitation destinée à faciliter l'accès du travailleur à la vie professionnelle ou le remplacement d'un employé malade. Cependant, un contrat à durée déterminée peut être légal sans justification, s'il appartient à l'un de ces deux cas exceptionnels suivants :

Le contrat est conclu pour une durée limitée de deux ans maximum mais n'implique aucun autre contrat signé avec le même employeur (section 14 paragraphes 2) ;

Le contrat est signé avec un travailleur âgé d'au moins 58 ans.

Si le travailleur veut faire valoir la nullité d'une limitation, il/elle doit intenter une procédure juridique dans un délai de trois semaines suivant la fin convenue du contrat de travail. Un travailleur engagé pour une durée déterminée doit recevoir un salaire équivalent à celui d'un travailleur à temps plein qui accomplit les mêmes tâches (section 4 paragraphe 2, section 3 paragraphe 2).

Période d'essai

Lors de la conclusion d'un contrat de travail, les parties conviennent souvent d'une période d'essai qui peut durer jusqu'à six mois. Au cours de cette période, l'employé peut être licencié avec un préavis de seulement deux semaines (section 622, paragraphe 3 du Code Civil). Sinon, les parties peuvent entamer leur relation de travail par un contrat dont la durée est limitée à six mois. La nécessité d'une évaluation mutuelle est une des raisons justificatives mentionnées à la section 14 paragraphe 1.

Contrats de travail particuliers

Le travail à temps partiel est régi par la loi sur le temps partiel et les contrats à durée déterminée. Par définition, la durée hebdomadaire du travail à temps partiel est inférieure à la durée hebdomadaire du travail à temps plein.(section 2). Le nombre de personnes qui travaillent à temps partiel en Allemagne n'est pas négligeable mais il est inférieur à la moyenne de l'OCDE. En 1998, 16,6 pour cent de l'ensemble des employés allemands travaillaient à temps partiel. La moyenne de l'OCDE était de 18.5 pour cent (source : OCDE Perspectives de l'emploi 1999)

Tout employé à temps plein qui travaille depuis au moins six mois dans le même établissement peut demander à travailler à temps partiel (section 8, paragraphe 1). L'employeur doit accepter cette demande sauf s'il considère que cela n'est pas possible pour des raisons pratiques, par exemple lorsque la réduction du temps de travail peut avoir un impact négatif sur l'organisation, le déroulement des opérations ou la sécurité, ou qu'elle engendre des coûts excessifs. Les conventions collectives peuvent spécifier d'autres raisons motivant le refus.

Les travailleurs à temps partiel qui souhaitent travailler à temps plein doivent se voir accorder la préférence en cas de vacance d'un poste à temps plein. Les employeurs sont également obligés d'informer les employés qui veulent modifier leur temps de travail, ainsi que le comité d'entreprise, des emplois à temps plein ou à temps partiel vacants au sein de l'entreprise et des occasions de participer à des cours de formation.

Les employés à temps partiel doivent recevoir un salaire équivalent à celui des travailleurs à temps plein, sauf si une raison légale justifie le paiement d'un salaire inégal (sections 5 et 4, paragraphe 1). Comme le travail à temps partiel est principalement effectué par des femmes, la différence de traitement des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à temps plein conduit souvent à une discrimination indirecte fondée sur le sexe. En 1998, 32,4 pour cent de l'ensemble des employées allemandes travaillaient à temps partiel, contre seulement 4,6 pour cent d'hommes (source : OCDE, Perspectives de l'emploi 1999). La discrimination indirecte fondée sur la sexospécificité est interdite par l'Article 3, paragraphe 2 de la Loi fondamentale ainsi que par les sections 611 a) et 612, paragraphe 3 du Code Civil.

Le travail temporaire existe lorsqu'une entreprise (c'est-à-dire une agence de travail intérimaire) emploie un individu de façon permanente et l'envoie à titre temporaire chez un autre employeur (l'entreprise employeur). Pendant cette période, l'employé travaille sous la supervision et conformément aux instructions de l'entreprise employeur. Si le travail temporaire n'est pas seulement occasionnel mais à long terme, ce qui est supposé dans le cas d'une mission d'une durée supérieure à 12 mois, il a un caractère commercial. Ce type d'emploi n'est autorisé que dans le respect de conditions strictes déterminées par la Loi sur le transfert commercial des employés. En premier lieu, le recours à une agence de travail temporaire requiert une autorisation de l'Institut fédéral de l'emploi. Ensuite, le travailleur en mission doit être employé sur une base permanente sauf dans des circonstances particulières, par exemple lorsqu'un contrat à durée déterminée non renouvelable est justifié. Les employés en mission peuvent prétendre à différents droits tels que la protection des femmes enceintes, le congé parental, le maintien de la rémunération en cas de maladie, 24 jours de congés (y compris les samedis), l'assurance sociale et le régime d'indemnités de départ réglementaires. S'ils travaillent dans un établissement depuis trois mois, ils ont le droit de prendre part aux élections du comité d'entreprise.

Travail à domicile : Les travailleurs à domicile bénéficient dans une large mesure des mêmes droits que les autres travailleurs, ainsi que le prévoit la loi sur le travail à domicile adoptée le 14 mars 1951 et dont le dernier amendement date du 16 décembre 1997. Par exemple, les travailleurs à domicile sont principalement représentés par les comités du travail à domicile, qui sont constitués de trois membres : un membre choisi par l'employeur, un membre choisi par les travailleurs à domicile et un président nommé par l'autorité chargée des relations de travail compétente. Le comité

du travail à domicile soutient la conclusion des conventions collectives. S'il n'existe pas de syndicat dans certains domaines d'activités, les normes minimales concernant la rémunération et les conditions de travail sont établies par le comité du travail à domicile (section 19).

Les contrats de formation professionnelle, qui sont avant tout destinés à former les jeunes à une profession, ne sont pas considérés comme des contrats de travail. Ils sont régis par la loi sur la formation professionnelle qui stipule cependant à la section 3, paragraphe 2 que les règles et principes applicables au contrat de travail doivent être respectés, sauf exception prévue explicitement dans la loi, ou lorsque l'application du droit du travail n'est pas compatible avec la nature et l'objectif de la formation professionnelle entreprise.

Suspension du contrat de travail

Lorsque les travailleurs sont en grève licite ou quand l'employeur décrète un lock-out justifié, les obligations mutuelles du contrat de travail sont suspendues, de sorte que les travailleurs ne sont plus obligés de travailler et que l'employeur n'est plus contraint de payer les salaires. Lors d'une action revendicative, les membres du syndicat reçoivent normalement une aide financière qui est versée par le syndicat et dont le montant s'élève aux 2/3 du revenu brut. Les autres salariés qui sont directement touchés par la grève reçoivent une allocation de la part de l'Etat.

En cas de chômage technique (du à une baisse des commandes ou aux intempéries), les obligations contractuelles respectives ne sont pas entièrement suspendues, mais les conventions collectives ou conventions d'entreprise peuvent prévoir la réduction du temps de travail et une diminution des salaires correspondante. Cependant, une telle mesure ne peut pas être demandée de façon unilatérale par l'employeur.

Conformément à la section 1 de la loi sur la protection de l'emploi, les obligations mutuelles du contrat de travail sont également suspendues pendant le service militaire et le service de substitution.

Fin du contrat de travail

La fin d'une relation de travail, sur l'initiative de l'une ou l'autre partie, est régie par le Code civil. La protection du travailleur contre le licenciement est garantie par plusieurs lois du travail, selon la nature du licenciement. Le droit du travail allemand établit une distinction entre le licenciement avec préavis (licenciement ordinaire) et le licenciement sans préavis. La notification de ce dernier met immédiatement fin au contrat de travail (licenciement extraordinaire). Certaines lois protègent contre les deux formes de licenciement mais ne s'appliquent qu'à des groupes particuliers de travailleurs. La protection statutaire générale contre le licenciement extraordinaire est précisée dans le Code civil, tandis que la protection ordinaire contre le licenciement ordinaire est l'objet de la loi sur la protection contre le licenciement.

Dans le cas d'un licenciement ordinaire, le Code civil fixe différentes périodes de préavis (section 622). La période minimale est de quatre semaines et, selon le temps d'ancienneté au sein de la même société, elle peut aller jusqu'à 7 mois (un mois est ajouté après 5, 8, 10, 12, 15 et 20 ans de service, sans compter le temps de travail

effectué avant 25 ans). La durée du préavis peut être abrégée ou prolongée par les conventions collectives. Tout salarié qui se prévaut de la protection générale contre le licenciement ordinaire, garantie par la loi sur la protection contre le licenciement, doit remplir deux conditions :

Il doit avoir travaillé pendant au moins 6 mois dans un « établissement » ;

« L'établissement » doit employer régulièrement plus de cinq salariés à temps plein, compte non tenu des stagiaires en formation et des travailleurs à temps partiel.

Dans le cadre de cette protection garantie par la loi, le licenciement doit être socialement justifié pour être accepté par le tribunal.

La protection générale contre le licenciement extraordinaire est garantie par la section 626 du Code civil. Un licenciement sans préavis exige des motifs valables et il doit être inacceptable pour l'employeur de poursuivre la relation de travail jusqu'à la fin de la période de préavis.

Une protection spéciale contre les licenciements ordinaires et extraordinaires est accordée aux catégories de travailleurs suivantes: personnes lourdement handicapées, femmes enceintes, travailleurs en congé parental, membres du comité d'entreprise et personnes effectuant leur service militaire ou le service de substitution.

Le licenciement, ordinaire ou extraordinaire, doit être notifié par écrit, et une consultation préalable du comité d'entreprise, s'il y en a un, est obligatoire. Un licenciement sans consultation préalable est nul. Les objections du comité d'entreprise n'empêchent pas le licenciement mais renforcent la position juridique du travailleur.

Le travailleur doit intenter une action devant une juridiction du travail pour bénéficier de la protection contre le licenciement. Si la relation de travail tombe sous le coup de la loi sur la protection contre le licenciement, une telle action doit être entreprise dans les trois semaines qui suivent la notification du préavis. Les procédures aux fins de protection contre le licenciement ont priorité en première instance, qui vise d'abord à un règlement à l'amiable.

Pour obtenir des informations plus détaillées sur la fin d'une relation de travail, veuillez cliquer ici ([Recueil relatif à la fin du contrat de travail](#)).

Horaires de travail

La protection du temps de travail est régie par la loi sur la durée du travail, la loi sur la protection de la maternité et la loi sur la protection des jeunes travailleurs. La protection s'applique aux employés de bureau, aux ouvriers et aux travailleurs en formation professionnelle.

En général, la durée du travail correspond au nombre d'heures comprises entre le début et la fin du travail, sans qu'il soit tenu compte des pauses (section 2, paragraphe 1 de la loi sur la durée du travail et section 4, paragraphe 1 de la loi sur la protection des jeunes travailleurs). La durée légale du temps de travail est de 8 heures par jour, sauf le dimanche et les jours de fête, qui sont normalement prévus comme une période de repos (sections 3 et 9 de la loi sur la durée du travail). La durée légale est

donc de 48 heures par semaine mais souvent les conventions collectives réduisent la durée dans une fourchette comprise entre 38,5 et 35 heures. En 1999, la durée moyenne était de 37,4 heures par semaine en Allemagne de l'Ouest et de 39,2 heures par semaine en Allemagne de l'Est (Source: Ministère du travail. La durée du temps de travail ne doit pas dépasser 8 heures pour les futures mamans et les femmes allaitant (section 8 de la loi sur la protection de la maternité). La même règle s'applique aux travailleurs ou stagiaires de moins de 18 ans (section 8 de la loi sur la protection des jeunes travailleurs). Il est également interdit que les jeunes travaillent le samedi (section 16 de la loi sur la protection des jeunes travailleurs).

Dans tous les autres cas, la durée normale du temps de travail peut être portée à dix heures pour autant que la durée moyenne journalière par période de six mois ne soit pas supérieure à huit heures (section 3 de la loi sur la durée du travail). Cela encourage la flexibilité des horaires, même si 11 heures de repos ininterrompu doivent être garanties au terme de la journée de travail (section 5, paragraphe 1 de la loi sur la durée du travail). De même, le travail de nuit est légalement autorisé mais seulement dans le respect de conditions préalables strictes (voir sections 6 et 7 de la loi sur la durée du travail).

Congés payés

La question des congés payés est régie par la loi fédérale sur les congés payés, et par les conventions collectives. La durée légale minimale des congés est de 24 jours par année civile, sans compter le dimanche et les jours fériés (section 3 paragraphes 1 et 2). Les samedis sont donc pris en compte dans le calcul des congés payés. Des jours supplémentaires de congés payés peuvent être ajoutés par une convention collective particulière. En fait, 4 à 6 semaines de congés payés par année civile sont généralement accordées par les conventions collectives. Pour les travailleurs dont la relation de travail tombe sous le coup d'une convention collective signée en 1999, 80 pour cent des travailleurs ouest-allemands et 55 pour cent des travailleurs est-allemands peuvent prétendre à des congés payés de 6 semaines ou plus. On note une augmentation par rapport à la période 1974-1999, (Source : [Ministère fédéral du Travail](#))

Protection de la maternité et congé de maternité

La protection des femmes enceintes est régie par la loi sur la protection de la maternité, qui est complétée par l'ordonnance sur la protection de la femme enceinte sur le lieu de travail.

En règle générale, le travail et le lieu de travail doivent être organisés en faveur des femmes enceintes ou des mères qui allaitent (section 2 paragraphe 1 de la loi sur la protection de la maternité). Cette protection s'applique dès que l'employeur est informé de la grossesse. Il est interdit d'employer les femmes enceintes à des travaux physiques pénibles, à des travaux à la tâche ainsi qu'à des travaux au cours desquels elle pourrait entrer en contact avec des matières dangereuses (section 4, paragraphes 1, 2 et 3 de la loi sur la protection de la maternité et section 1 de l'ordonnance). En cas de manquements de l'employeur à ses obligations, il est sanctionné pour faute réglementaire ou même pour délit pénal (section 21, paragraphes 1 à 4 de la loi sur la

protection de la maternité). La protection est assurée par l'autorité de surveillance, qui doit être informée de la grossesse.

De plus, pendant la grossesse et jusqu'à 4 mois après l'accouchement, la femme est protégée contre toute forme de licenciement, avec ou sans préavis (section 9 de la loi sur la protection de la maternité). La même protection absolue s'applique à la période de congé parental d'éducation (loi sur l'octroi de l'allocation parentale d'éducation et du congé parental d'éducation). Il est interdit d'employer une femme pendant une période de 6 semaines avant la naissance de l'enfant et de 8 semaines après l'accouchement. En cas d'accouchement prématuré ou de naissances multiples, la durée de l'interdiction est de 12 semaines après l'accouchement. Pendant le congé de maternité, la femme reçoit une allocation de maternité d'une caisse d'assurance maladie obligatoire et un supplément de l'employeur. L'interdiction de travailler peut même s'appliquer avant les 6 semaines précédant l'accouchement. Si un médecin certifie que la femme enceinte doit cesser partiellement ou totalement de travailler afin de préserver sa santé ou celle de l'enfant qu'elle porte, l'employeur a l'obligation de la soulager partiellement ou même totalement de son travail. Elle reçoit alors un salaire de maternité, dont le montant est équivalent à ses revenus moyens précédents.

Autres droits à des congés

Le congé de maladie est régi par la loi sur le maintien de la rémunération pendant les jours fériés et en cas de maladie, dont le dernier amendement date du 19 décembre 1998. Si le travailleur a travaillé pendant au moins 4 semaines, et s'il n'est pas responsable de son incapacité de travail, il/elle a le droit de prétendre au paiement de son salaire pendant une période dont la durée peut atteindre 6 semaines (section 3, paragraphe 1). L'employé a donc en fait le droit de réclamer 100 pour cent du salaire moyen (section 4, paragraphe 1).

Aux termes de la section 616 du Code civil, le travailleur a également droit de continuer à percevoir son salaire lorsqu'il ne peut pas venir travailler pour des raisons personnelles telles que décès, naissance ou funérailles et si la durée de l'absence est insignifiante. En fait, le travailleur n'a pas toujours droit à un tel congé car la section 616 du Code civil peut être, et l'est souvent dans la pratique, limitée ou même méconnue par les accords collectifs ou contractuels.

Le congé parental d'éducation est régi par la loi sur l'octroi de l'allocation parentale d'éducation et du congé parental d'éducation. Un tel congé peut être demandé par l'homme ou par la femme mais n'est pas possible tant que l'interdiction de travail prévue par la loi sur la protection de la maternité est en vigueur. Pendant le congé parental d'éducation, les obligations mutuelles précisées dans le contrat de travail sont suspendues (décision de la Cour fédérale du travail). Il s'agit d'un congé sans solde, qui se termine lorsque l'enfant atteint l'âge de 4 ans (section 15).

Âge minimum et protection des jeunes travailleurs

Aux termes de la loi sur la protection des jeunes travailleurs, le travail des enfants est interdit. Cette mesure s'applique non seulement aux jeunes de moins de 15 ans mais également aux jeunes plus âgés qui sont encore obligés de suivre la scolarité obligatoire (section 5, paragraphe 1 et section 2, paragraphes 1 et 3). Dans des cas très

exceptionnels, les jeunes sus-mentionnés peuvent être engagés, par exemple aux fins de thérapies en milieu professionnel (section 5 paragraphe 2). Cependant, le travail doit être adapté à la personne. L'emploi d'enfants fait l'objet d'un contrôle de la part de l'inspection du travail dans chaque état (Bundesland).

Les travailleurs de moins de 18 ans peuvent effectuer un apprentissage ou un stage. L'employeur doit alors observer les mesures de protection particulières prévues dans la loi sus-mentionnée. La durée du temps de travail ne doit pas dépasser huit heures par jour et le travail entre 20 heures et 6 heures est interdit. Des pauses d'une durée appropriée doivent également être respectées et les samedis et dimanches sont, sauf cas très exceptionnels, considérés comme jours de repos. De plus, il est interdit aux jeunes moins de 18 ans de faire un travail dangereux, à la pièce, au rendement ou dans une mine souterraine.

Égalité de rémunération

Le principe de l'égalité de rémunération est défini comme un droit essentiel de la Loi fondamentale (Article 3 paragraphes 1, 2 et 3 et Article 9 paragraphe 3). Toute discrimination fondée sur le sexe, la race, la nationalité, le handicap, la religion, les convictions politiques et les activités syndicales est interdite. Ce droit fondamental a été repris par la juridiction en tant que principe fondamental du droit du travail sous le nom de principe de l'égalité de rémunération dans le droit du travail ». Une inégalité de traitement injustifiée entre les travailleurs est donc illégale. Cependant, au nom de la liberté contractuelle, cette interdiction ne s'applique pas avant la conclusion d'une relation de travail.

Les sections 611 a et 611 b) du Code civil ont été adoptées en 1980 afin de respecter les obligations découlant des directives de la CE (UE). Toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, également avant l'établissement d'un contrat de travail, est donc interdite par la loi tout comme l'est le harcèlement sexuel. L'employeur est tenu de protéger ses employés hommes et femmes (voir section 2 paragraphe 1 de la loi sur protection des travailleurs). Si l'employeur ne prend pas les mesures appropriées, le travailleur peut refuser de travailler, sans perdre son droit à un salaire (section 4, paragraphe 2).

Rémunérations

Le salaire véritable est déterminé dans le contrat de travail individuel mais il ne peut pas être inférieur au salaire minimal établi dans la convention collective pertinente. Contrairement à ce qui se passe dans de nombreux pays, aucun salaire minimal n'est établi de façon officielle en Allemagne.

En général, le travailleur doit pouvoir disposer de son salaire. Ce principe peut connaître certaines restrictions, mais seulement dans le respect de la protection statutaire en application. Les deux cas les plus pertinents sont la saisie des salaires aux termes du Code de procédure civile et la garantie des salaires en cas d'insolvabilité, conformément à l'ordonnance relative à l'insolvabilité.

Les salaires peuvent être saisis si le travailleur n'a pas rempli ses obligations financières vis-à-vis de tierces parties, et si le créancier a obtenu un titre exécutoire

(décision judiciaire) contre le travailleur. Cependant, une partie du salaire du travailleur est exempte de toute saisie.

Si une procédure d'insolvabilité a été ouverte par rapport aux actifs de l'employeur, la créance du travailleur est généralement prioritaire. Les salaires dus aux travailleurs sont les premiers concernés dans toute procédure d'insolvabilité. Les salaires impayés pour les 6 derniers mois précédant l'ouverture de la procédure d'insolvabilité viennent après les frais de justice et les frais d'administration. Le versement d'une indemnité pour les salaires impayés pour les trois derniers mois avant l'ouverture de la procédure d'insolvabilité est garanti par le bureau local de l'emploi. La même garantie s'applique aux droits des travailleurs lorsque l'ouverture d'une procédure d'insolvabilité a été refusée parce que l'employeur n'a plus suffisamment d'actif pour qu'une telle procédure produise des effets.

Réglementation concernant les syndicats et les associations d'employeurs

La liberté d'association pour les travailleurs et les employeurs est un droit essentiel garanti par la Loi fondamentale (Article 9 paragraphe 3). Cette liberté inclut le droit des individus de former des associations, de faire partie d'une association existante, de participer aux activités, de la quitter ou de n'appartenir à aucun groupement. La Loi fondamentale garantit également la protection de l'association contre toute ingérence de l'Etat ou attaque d'un individu.

Une association, au sens de la Loi fondamentale, est une union volontaire et permanente qui ne doit pas être limitée à une entreprise. De plus, toute association doit se considérer comme représentative des travailleurs ou des employeurs et doit œuvrer explicitement en faveur de la conclusion de conventions collectives.

Syndicats

Il n'y a pas droit des syndicats en Allemagne. Bien que les syndicats soient généralement définis comme étant des associations sans capacité juridique, ils ont légalement le droit de participer à des négociations collectives ainsi que celui d'engager des poursuites judiciaires. Ils peuvent également être poursuivis devant les tribunaux (section 2 paragraphe 1 de la loi sur les conventions collectives et section 10 de la loi relative aux juridictions du travail). Les droits et devoirs des membres des syndicats sont définis dans la constitution du syndicat concerné. Bien que les constitutions puissent varier d'un syndicat à l'autre, elles établissent traditionnellement les mêmes droits et devoirs fondamentaux. Les membres du syndicat doivent payer des cotisations syndicales dont le montant est déterminé en fonction du niveau de salaire de chacun. Par ailleurs, les membres peuvent bénéficier d'un soutien dans les conflits du travail ainsi que de conseils juridiques. L'adhésion ne prend fin que par décision du travailleur de mettre un terme à son affiliation ou par l'exclusion du travailleur sur la base d'une décision du syndicat, qui doit être en accord avec sa constitution.

La plupart des conventions collectives sont négociées au niveau de la branche ou du secteur d'activité. Le 19 mars 2001, la plus grande fédération industrielle du monde, le Syndicat allemand des services unifiés « ver.di » a été créée. Elle réunit trois millions

de membres et est issue de la fusion de cinq syndicats : l'Association allemande des employés salariés (DAG), le syndicat des postes et télécommunications pour les services publics (DPG), le syndicat du commerce, des banques et des assurances (HBV), le syndicat des services publics et des transports (ÖTV) et le syndicat de la presse, du livre et de l'audio-visuel (IGMedien). Ver.di est avec sept autres fédérations industrielles, par exemple la Fédération de la métallurgie (IGMetall), membre de la Confédération allemande des syndicats (DGB). La DGB est la confédération centrale la plus importante. Les syndicats du service public et des services publics privatisés se fédèrent surtout avec la Fédération allemande des fonctionnaires (DBB), une organisation beaucoup plus petite qui sert de chapeau.

Associations d'employeurs

Les associations d'employeurs sont généralement définies comme étant des associations bénéficiant de la capacité juridique. De nombreuses associations régionales sont fondées sur l'entreprise et celles appartenant à la même branche d'activité finissent par fusionner en une association au niveau fédéral. Les associations fédérales de différentes branches d'activité sont regroupées dans les deux confédérations centrales les plus importantes, la Confédération des associations allemandes d'employeurs (BDA) et le Syndicat national de l'industrie allemande (BDI). La BDA représente les intérêts des entreprises en tant qu'employeur, tandis que le BDI cherche à favoriser ses intérêts économiques et politiques.

Conventions et accords collectifs

Les négociations collectives sont régies par la loi sur les conventions collectives qui cependant ne prévoit pas de structure déterminée.

La capacité juridique pour participer à des négociations collectives appartient d'une part aux syndicats et d'autre part aux associations d'employeurs ainsi qu'à l'employeur individuel (section 2, paragraphe 1). En fait, la négociation collective a souvent lieu au niveau de la branche d'activité, même si, dans certains cas, les syndicats peuvent également négocier avec un employeur individuel, à condition la constitution du syndicat l'autorise. Si l'organisation de l'employeur interdit à ses membres de participer individuellement à une quelconque négociation collective, la validité de la convention collective n'en est pas affectée mais l'employeur doit verser des dommages et intérêts.

Les conventions collectives ont trois fonctions principales :

- protection (établir des normes de travail minimales) ;
- organisation (organiser et harmoniser le travail) ;
- maintien de la paix sociale (tant que la convention collective est en vigueur les nouvelles revendications et les conflits du travail concernant des questions prévues dans la convention sont absolument interdits (*paix sociale*)).

Toute convention collective est un contrat, qui est constitué de deux parties (section 1 paragraphe 1). La première partie, *partie régie par le droit des contrats*, traite des droits et obligations des partenaires contractuels. Les deux principales obligations des partenaires sont le maintien de la paix sociale et le devoir d'utiliser tous les moyens

disponibles afin de s'assurer que leurs membres respectent la convention. Le recours à une procédure d'arbitrage (expliqué dans le paragraphe intitulé *Grève et lock-out*) peut être ajouté aux dispositions du contrat. La seconde partie de la convention collective établit des règles relatives aux contrats de travail, aux questions d'ordre pratique et à la constitution du lieu de travail, au sens de la loi sur la constitution des lieux de travail. Cette distinction est importante pour la durée de validité de la convention collective. Généralement, une convention collective prend fin à l'expiration de la période pour laquelle l'accord a été conclu. Elle peut prendre fin plus tôt à l'initiative de l'une ou l'autre des parties ou par un accord mutuel. Quoi qu'il en soit, la partie régie par le droit des contrats se termine nécessairement en même temps que la convention collective. En revanche, la partie établissant les normes légales reste en vigueur jusqu'à ce qu'elle soit remplacée par un accord contractuel individuel ou par une convention d'entreprise ou plus particulièrement par les normes légales d'une nouvelle convention collective (section 4 paragraphe 5).

Quant à la validité individuelle, une convention collective est essentiellement contraignante pour ceux qui, au moment de son entrée en vigueur, sont membres du syndicat et de l'association d'employeurs concernés. Ses règles sont donc applicables à la relation de travail individuelle si tant le travailleur que l'employeur sont liés (section 3 paragraphe 1). Cependant, l'engagement de l'employeur est suffisant pour l'application de normes légales liées à des questions d'ordre pratique ou à la constitution du lieu de travail (section 3 paragraphe 2).

Une convention collective peut être déclarée généralement applicable à toutes les relations de travail visées par son champ d'application géographique, que l'employeur ou le travailleur appartient ou non à l'une des parties à la convention. Cette mesure est laissée à l'initiative du Ministère du travail si au moins 50 pour cent des travailleurs relevant du champ d'application de la convention sont engagés par des employeurs déjà liés par cette convention. Il faut également l'accord des deux partenaires industriels et cela doit aller dans le sens de l'*intérêt public*.

Représentation des travailleurs au sein de l'entreprise

La représentation des travailleurs dans l'entreprise est fondée sur un système de législation complexe. Il convient d'établir une distinction entre la cogestion au niveau administratif et la représentation des travailleurs au sein de l'*établissement* (Betrieb). Le terme *établissement* n'est pas synonyme de celui d'*entreprise*. L'établissement est une unité organisationnelle dans laquelle des objectifs de travail particuliers sont poursuivis de façon indépendante; une entreprise est souvent constituée de plusieurs établissements. La représentation des travailleurs au sein de l'établissement est régie par la loi sur la constitution des lieux de travail, dont le dernier amendement en date a renforcé les pouvoirs des travailleurs.

Représentation des travailleurs au sein de l'établissement

Dans un établissement employant régulièrement cinq travailleurs ou plus, ceux-ci peuvent décider d'élire un comité d'entreprise. La durée du mandat des membres est de quatre ans (sections 21 et 1, paragraphe 1). Chaque travailleur âgé d'au moins 18 ans a le droit de voter ; cette disposition concerne également les stagiaires, les travailleurs à domicile - aussi longtemps qu'ils travaillent principalement pour

l'établissement concerné- et les travailleurs en mission qui travaillent dans l'établissement depuis au moins trois mois (sections 7 et 5, paragraphe 1). L'élection se fait au suffrage direct, à bulletin secret.

Dans la pratique, les comités d'entreprise ont d'abord été créés dans des établissements de taille moyenne et dans les grandes entreprises. Afin de soutenir la création de tels comités dans les petites entreprises, la législation amendée a simplifié le système d'élection dans les établissements de 50 travailleurs ou moins. De plus, les travailleurs qui sont à l'origine de l'élection d'un comité d'entreprise bénéficient d'une protection spéciale contre le licenciement avec ou sans préavis jusqu'à la constitution du comité (section 15 paragraphe 3 de la loi sur la protection contre le licenciement et section 103 paragraphe 1 de la loi sur la constitution des lieux de travail).

Le nombre de membres du comité d'entreprise est déterminé en fonction du nombre de travailleurs normalement employés dans l'établissement. Il varie d'un membre, dans les établissements comptant de cinq à 20 travailleurs, à 35 membres dans les établissements comptant de 7 001 à 9 000 travailleurs. Dans les établissements qui comptent plus de 9 000 travailleurs, le nombre de membres est augmenté de deux personnes par tranche supplémentaire de 3 000 travailleurs. Dans tous les comités d'entreprise comptant au moins trois membres, la proportion d'hommes et de femmes doit refléter celle qui existe dans l'établissement (section 15 paragraphe 2). Tout travail en tant que membre du comité d'entreprise est effectué à titre gracieux, mais le travailleur doit percevoir un salaire pour le temps consacré à cette activité. Dans les établissements employant 200 personnes ou plus, un certain nombre de membres du comité d'entreprise doit être entièrement libéré des activités habituelles afin de se consacrer à celles du comité. Le nombre est déterminé en fonction du nombre total de personnes employées dans l'établissement et varie d'un membre, dans les établissements comptant de 200 à 500 travailleurs, à 12 membres dans les établissements comptant 9001 à 10 000 travailleurs (section 38).

Le comité d'entreprise doit être impliqué dans toute décision prise par l'employeur, lorsque celle-ci a des conséquences pour les affaires sociales, le personnel, les affaires économiques ou l'environnement. Le degré de participation dépend du problème concerné ; pour certains problèmes, le comité d'entreprise doit être informé, pour d'autres il doit être consulté. Les travailleurs doivent être consultés sur d'autres questions encore, lorsque l'employeur doit obtenir l'approbation du comité pour agir. La consultation est prévue dans une série de cas, par exemple les modalités de paiement. Cependant, la détermination des salaires n'est fixée que dans le cadre de conventions collectives (section 87, paragraphe 1 et section 77, paragraphe 3). Lorsqu'il cherche à embaucher, l'employeur demande également le consentement du comité d'entreprise pour l'établissement des critères d'évaluation (section 95, paragraphe 1). Les établissements faisant partie de telles entreprises qui emploient au moins 20 travailleurs, le consentement est requis même pour le recrutement d'une seule personne ou pour le transfert d'un travailleur (section 99 paragraphe 1). Un refus de consentement doit cependant se conformer aux motifs prévus dans la Loi sur la constitution des lieux de travail, par exemple, la crainte que le travailleur récemment engagé pourrait mettre en danger l'harmonie du lieu de travail. En cas de refus, l'employeur peut déposer une plainte auprès du tribunal du travail. Dans certains cas de cogestion, il est légalement prévu que le consentement faisant défaut peut être

remplacé par une décision du tribunal d'arbitrage, qui est composé d'un président neutre et d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise et l'employeur s'accordent souvent en signant une convention d'entreprise écrite, qui doit rester dans les limites de la convention collective en vigueur (section 77 paragraphe 2). Ils doivent coopérer sur base de la confiance mutuelle et ne sont donc pas autorisés à entreprendre une action revendicative (section 74). En outre, les membres du comité d'entreprise sont protégés contre le licenciement par des dispositions spéciales.

S'il existe des comités d'entreprise au sein d'établissements faisant partie d'une entreprise, un *comité central d'entreprise* doit être mis sur pied. Celui-ci gère les problèmes liés à l'entreprise et est constitué des représentants des comités d'entreprise concernés. Son mandat est illimité. Les comités centraux d'entreprises indépendantes peuvent même décider de la mise en place d'un *conseil de consortium d'entreprise*, si les entreprises sont réunies dans un consortium.

Cogestion administrative

Les travailleurs jouissent également d'une certaine liberté de participer à la cogestion administrative mais seulement dans les sociétés dotées de leur propre personnalité juridique à savoir : les sociétés en commandite par actions (AG), les sociétés à responsabilité limitée (KGaA), les sociétés anonymes (GmbH) et les coopératives d'achat et de commerce. Dans toutes ces sociétés, l'administration est contrôlée par un conseil de surveillance mais la portée de cette influence dépend du statut juridique de la société concernée. Chaque conseil de surveillance est constitué de représentants des travailleurs et de représentants des actionnaires. Le nombre de représentant de chaque groupe et leur influence respective au sein du conseil de surveillance dépendent de la loi régissant le système de cogestion de la société : *loi sur la cogestion dans les entreprises minières et sidérurgiques ; loi modifiant la loi sur la cogestion dans les entreprises minières et sidérurgiques ; la loi de 1952 sur la constitution des lieux de travail et la loi de 1976 sur la cogestion*. Bien que les dispositions de ces lois diffèrent considérablement, on peut dire qu'au moins un tiers des membres des conseils de surveillance doivent être des représentants des travailleurs qui disposent au moins d'un droit limité de vote au sein du Conseil de surveillance.

Grèves et lock-out

Les actions revendicatives peuvent être menées tant par les travailleurs que par les employeurs. Elles ne sont pas réglementées par une loi mais par la jurisprudence, en particulier par les décisions de la Cour fédérale du travail. Les grèves de travailleurs sont généralement reconnues comme des actions revendicatives. La grève peut être totale, lorsqu'elle touche l'ensemble de la branche d'activité, ou partielle, lorsqu'elle se limite à des entreprises ou départements. Les employeurs peuvent réagir en refusant aux travailleurs qui souhaitent travailler l'accès au lieu de travail, pratique connue sous le nom de lock-out. Aux termes des décisions rendues par la Cour fédérale du travail, un lock-out est illégal, sauf s'il est utilisé comme moyen de défense contre les grèves partielles ou sélectives. Un appel à la grève ne peut être lancé que par un syndicat. La grève ne peut être utilisée que comme dernier recours lorsque tous les autres moyens de parvenir à un accord, et en particulier la procédure d'arbitrage, ont

été épuisés (principe de proportionnalité). De nombreux syndicats et associations d'employeurs sont volontairement convenus de la nécessité de prendre part à une procédure d'arbitrage avant d'entreprendre une action revendicative, même si aucune procédure d'arbitrage obligatoire n'est prévue. Pour une telle procédure, une personne neutre est nommée et chargée d'harmoniser les revendications. La préparation d'une grève doit également se conformer aux directives établies par la plupart des syndicats, à savoir la DGB en tant que confédération et le DAG. Les éléments clé de directives sont premièrement l'organisation d'un référendum sur la grève avant l'adoption d'une résolution de grève et deuxièmement l'installation d'un piquet de grève qui ne doit en aucun cas empêcher ceux qui le souhaitent de travailler.

Les grèves ne doivent jamais être dirigées contre les conventions collectives qui sont en vigueur. Elles devraient aussi viser la conclusion d'une nouvelle convention collective. C'est pourquoi les employés ne peuvent faire grève que pour des objectifs qui, en principe, peuvent faire partie d'une convention collective (interdiction, par exemple, de se mettre en grève pour des motifs politiques). Elles doivent également appliquer le principe de la lutte équitable. La maintenance et le travail d'urgence doivent donc être assurés pendant une grève.

Toute grève illicite entraîne l'obligation de verser des dommages aux personnes ou aux entreprises touchées. Dans le cas d'une grève illicite, le travailleur peut aussi risquer un licenciement extraordinaire (sans préavis).

Les tribunaux du travail

La juridiction du droit du travail, qui s'occupe également des conflits syndicaux est l'objet de la loi sur les tribunaux du travail. Il y a trois instances, à savoir les tribunaux locaux, les tribunaux régionaux et le tribunal fédéral qui est la dernière instance. Tout tribunal du travail est composé de trois juges : un juge professionnel, qui en est le président ; et deux juges honoraires non rémunérés ayant des pouvoirs juridiques équivalents : un représentant des employeurs et un représentant des travailleurs. Les tribunaux régionaux ont plusieurs chambres. Chacune d'elle est constituée suivant le même modèle que le tribunal du travail.

Le tribunal fédéral du travail est constitué de chambres composées de trois juges professionnels et de deux juges non professionnels (un représentant des travailleurs et un représentant des employeurs). Aux fins d'harmonisation des décisions, le tribunal fédéral du travail peut créer une *chambre commune*, composée d'un juge professionnel issu de chacune des chambres du tribunal et de trois juges non-juristes, représentant respectivement les employeurs et les travailleurs.

Les conflits concernant le droit relatif à la constitution des lieux de travail relèvent d'une autre procédure qui conduit en général à une injonction du tribunal qui n'autorise que des règlements à l'amiable. Les procédures concernant les relations de travail individuel ou tout appel d'une ou l'autre des deux parties en litige conduit à un jugement. Les procédures commencent toujours par une audience conciliatoire parce que le but premier du tribunal du travail est de régler l'affaire à l'amiable. Les procédures de protection contre le licenciement sont également prioritaires en première instance (section 61a). Pour de plus amples informations, veuillez vous reporter au [Termination of Employment Digest](#)

Journal officiel

Le journal officiel allemand est le *Bundesgesetzblatt*. Il est constitué de deux parties, *Teil I* et *Teil II*. La première partie traite du droit interne tandis que la seconde se rapporte aux traités. Une version allemande est disponible en ligne à <http://www.bundesanzeiger.de/bgbl1.htm>.

Liens

Information générale

Encyclopedia Britannica

CNN Countrywatch

Informations sur la constitution

Loi fondamentale (Version anglaise)

Loi fondamentale (Version française) La version espagnole est également disponible sur [GLLAD](#).

Textes du droit du travail

Version allemande de toutes les lois du travail publiée par le Ministère du travail et des affaires sociales

Works Constitution Act (Version anglaise qui ne contient pas les derniers amendements)

Pouvoir législatif

Bundestag (Diète fédérale) (Site Internet en anglais)

Bundesrat (Conseil fédéral)

Pouvoir judiciaire

Cour fédérale constitutionnelle (uniquement en allemand)

Tribunal fédéral du travail (version allemande)

Pouvoir exécutif

Gouvernement fédéral : Version anglaise, Version française, Version espagnole

Ministère du travail et des affaires sociales Version anglaise, Version française

Ministère de la Justice [Version anglaise](#), [Version française](#)

Associations

Confédération allemande des syndicats (DGB): Version anglaise, Version française

Syndicat allemand des services unifiés(ver.di) (version anglaise)

Confédération des associations allemandes d'employeurs (BDA)(version anglaise)

BIT

Liste des ratifications des conventions internationales du travail

Documents disponible dans ILOLEX pour Allemagne

NATLEX Base de données bibliographique de lois nationales

Choix de publications

Publications en anglais

[Co-determination: Co-determination at the board level and works constitution](#), Ministère du travail et des affaires sociales, janvier 1998. (disponible en ligne gratuitement)

Publications en allemand

Prof. Hans C. Nipperdey (ed.): **Nipperdey I: Arbeitsrecht**, (Münich, C.H.Beck, 2000).
Textes complets de toutes les lois fédérales sur le travail.

Prof. Reinhard Richardi et Prof. Otfried Wlotzke (eds.): **Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht**, en trois volumes, (Münich, C.H. Beck, 2000).

Prof. Thomas Dieterich, Prof. Peter Hanau, et Dr h.c. Günter Schaub (eds.): **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht**, (Münich, C.H. Beck, 2001).

Prof. Rainer Ascheid, Prof. Ulrich Preis et Ingrid Schmidt (eds.): **Großkommentar zum Kündigungsrecht**, (Münich, C.H. Beck, 2000).

Hans Joachim Spiegelhalter (ed.): **Beck'sches Personalhandbuch, Band I, Arbeitsrechtslexikon**, (Münich, C.H. Beck, 2001).

Dr. h.c. Günter Schaub: **Arbeitsrechts-Handbuch**, (Münich, C.H. Beck, 2000).

Prof. Bernd Müller: **Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst**, (Münich, C.H. Beck, 1998).