



27/10/09

RAP/Cha/GE/XXVII(2009)

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

27^e Rapport national sur l'application de la
Charte Sociale européenne

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE L'ALLEMAGNE

pour la période du 01/01/2005 – 31/12/2008

sur les articles 2, 4, 5 et 6

Rapport enregistré au Secrétariat le 26 octobre 2009

CYCLE XX-1(2010)

Berlin, septembre 2009

27^e Rapport

**du Gouvernement de la République fédérale d'Allemagne
couvrant la période du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2008**

à présenter conformément aux dispositions de l'article 21 de la Charte sociale européenne dont l'instrument de ratification a été déposé le 27 janvier 1965

En vertu de l'article 23 de la Charte sociale européenne, copie du présent rapport a été communiquée à

- Confédération des associations des employeurs d'Allemagne
(Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

- Direction fédérale de la Fédération des syndicats allemands
(Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes)

| | <u>Page</u> |
|---|-------------|
| Observations préliminaires | 4 |
| Informations relatives aux articles suivants : | |
| <i>Article 2</i> | 5 |
| Droit à des conditions de travail équitables | |
| Par. 1 Durée de travail raisonnable | 5 |
| Par. 2 Jours fériés payés | 8 |
| Par. 3 Congé payé annuel | 8 |
| Par. 4 Congés payés supplémentaires | 9 |
| Par. 5 Repos hebdomadaire | 11 |
| <i>Article 4</i> | 12 |
| Droit à une rémunération équitable | 12 |
| Par. 1 Rémunération suffisante | 16 |
| Par. 2 Rémunération majorée pour les heures supplémentaires | 16 |
| Par. 3 Non-discrimination entre les hommes et les femmes en matière de rémunération | 16 |
| <i>Article 5</i> | 30 |
| <u>Droit syndical</u> | |

| | |
|---|----|
| <i>Article 6</i> | 30 |
| <u>Droit de négociation collective</u> | |
| Par. 1 Consultation paritaire | 30 |
| Par. 2 Procédures de négociation | 30 |
| Par. 3 Conciliation et arbitrage | 32 |
| Par. 4 Actions collectives | 32 |

Liste des annexes

Observations préliminaires

Le 27^e rapport fait suite aux rapports précédents du Gouvernement fédéral portant sur l'application en Allemagne des obligations définies par la Charte sociale européenne. Il ne se réfère explicitement aux différentes dispositions de la Charte que s'il y a lieu de ce faire en raison des observations faites par le Comité européen des Droits sociaux de la Charte sociale européenne (par souci de concision dénommé dans le présent rapport "Comité") dans ses Conclusions XVIII-1 et XVIII-2, que le formulaire destiné à l'établissement des rapports le requiert ou que des modifications importantes de la situation de droit ou de fait sont intervenues pendant la période de référence.

Dans la mesure où des divergences subsistent au sein de l'Allemagne suite à la réunification, le 27^e rapport, lui aussi, fait une distinction entre les anciens et les nouveaux Länder. Le terme "nouveaux Länder" désigne les Länder de Brandebourg , Mecklembourg-Poméranie, Saxe, Saxe-Anhalt et Thuringe ainsi que la partie est du Land de Berlin.

Article 2 : Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 – Durée de travail journalière et hebdomadaire raisonnable

Cadre juridique général

Pour ce qui est du cadre juridique général, référence est faite aux rapports précédents, puisqu'aucune modification de la loi affectant le domaine couvert par le paragraphe 1 n'est intervenue pendant la période de référence.

Durée des périodes de référence

Dans ses conclusions le Comité européen des Droits sociaux estime qu'en Allemagne certaines périodes de référence servant au calcul de la durée moyenne du travail en cas d'aménagement du temps de travail étaient trop longues, raison pour laquelle la situation en Allemagne n'est pas jugée conforme avec l'article 2§1 de la Charte. À ce propos, les observations suivantes sont communiquées :

La législation allemande prévoit une durée maximale du travail de 8 heures par jour réparties sur 6 jours ouvrables. La durée maximale du travail journalier peut être portée à 10 heures, si une compensation est octroyée en l'espace de 6 mois ; les conventions collectives peuvent prévoir une période de référence de 12 mois. Ainsi, la durée maximale du travail hebdomadaire est limitée de manière indirecte à une moyenne de 48 heures. Pour assurer la protection de la santé des travailleurs, ces règles résultant de la loi ont un caractère obligatoire pour les conventions collectives.

Conformément aux exigences de la directive 2003/88/CE relative au temps de travail, la loi fédérale relative au temps de travail dispose qu'en cas d'extension par voie de convention collective du temps de travail ou de la période de référence définie aux fins de la compensation, la durée moyenne du travail ne doit pas dépasser 48 heures par semaine calculées sur une moyenne de douze mois civils (art. 7§8 de la loi fédérale relative au temps de travail (*Arbeitszeitgesetz – ArbZG*)).

Lorsque certaines dispositions de conventions collectives prévoient une période de référence dépassant l'espace d'une année, ces règles ne se réfèrent pas à la durée moyenne du temps de travail hebdomadaire de 48 heures, mais à une durée inférieure du temps de travail hebdomadaire. La marge de manœuvre n'existe que dans la mesure où la durée du travail ne dépasse pas 48 heures sur une moyenne d'une année. La durée hebdomadaire de travail convenue par convention collective est dans tous les cas inférieure à la limite admise de la

durée moyenne hebdomadaire de travail qui est de 48 heures (2008: 37,4 heures pour l'ancien territoire fédéral; 39,0 heures pour les nouveaux Länder). Il est possible d'utiliser la différence d'heures par rapport à la durée maximale de 48 heures au profit d'autres aménagements du temps de travail, sans que cela soit préoccupant notamment eu égard à la sécurité et à la santé des salariés et, partant, à l'objectif protecteur de l'article 2§1 de la Charte.

L'objectif protecteur de l'article 2§1 de la Charte et les règles des conventions collectives ne s'opposent pas, car le fonctionnement de la protection visée par la période de référence selon l'article 2§1 n'est en jeu qu'en cas de dépassement de 48 heures de travail par semaine. Restant en-deçà de cette limite, les partenaires aux conventions collectives ont la possibilité d'aménager selon leurs besoins et de manière souple le temps de travail et les éventuelles périodes de référence. C'est une approche que les partenaires aux conventions collectives continuent à poursuivre tout comme par le passé. Ainsi, la compensation convenue pour l'aménagement souple du temps de travail journalier ou hebdomadaire porte en règle générale sur une période de référence de 12 mois. La loi fédérale relative au temps de travail garantit que le travail supplémentaire dépassant 48 heures par semaine donne lieu à une compensation à accorder systématiquement en l'espace de 12 mois.

Pour les travailleurs concernés la définition d'une période de référence étendue se basant sur la durée de travail hebdomadaire convenue par convention collective constitue un avantage par rapport aux modalités admissibles selon la loi, à savoir une durée moyenne hebdomadaire du travail inférieure à 48 heures sans compensation. Le fait qu'une période de référence dépassant 12 mois est déterminée en même temps qu'une durée de travail hebdomadaire inférieure à 48 heures représente une situation plus avantageuse pour les travailleurs que celle prévue par la directive 2003/88/CE relative au temps de travail. En outre, la situation qui en résulte pour les travailleurs ne présente pas de risque quant à leur santé et leur sécurité qui constituent les fins auxquelles visent les dispositions en question.

Ce sont les autorités de contrôle qui veillent au respect des règles prévues par la législation.

Statistiques

Les durée du travail convenues par voie de conventions collectives varient entre les secteurs de l'économie et souvent également entre l'Ouest et l'Est de l'Allemagne (situation au 31 décembre 2008) :

Les tableaux suivants en donnent un aperçu:

| Année | Une durée du travail hebdomadaire régulière de ... | | | | | | | | | | | | | | Moyenne d'heures |
|--|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------------------|
| | - | 35,5 | 36,0 | 36,5 | 37,0 | 37,5 | 38,0 | 38,5 | 39,0 | 39,5 | 40,0 | 41,0 | 41,5 | 42,0 | |
| | 35,4 | 35,9 | 36,4 | 36,9 | 37,4 | 37,9 | 38,4 | 38,9 | 39,4 | 39,9 | 40,9 | 41,4 | 41,9 | 42,4 | |
| heures a été effectuée par ... % des travailleurs couverts par une convention collective à la fin de l'année | | | | | | | | | | | | | | | |
| dans l'Ouest de l'Allemagne | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2008 | 23,6 | - | 3,0 | 0,6 | 6,5 | 14,9 | 8,1 | 26,1 | 13,8 | 0,3 | 3,2 | - | - | - | 37,38 |
| dans l'Est de l'Allemagne | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2008 | 2,7 | - | 0,7 | - | 3,4 | 0,8 | 28,6 | 2,3 | 16,2 | - | 44,1 | 1,1 | - | 0,2 | 38,98 |

- = non disponible

Source: BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales – Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales)

| Secteur d'activité couvert par une convention collective | Dans l'Ouest de l'Allemagne | Dans l'Est de l'Allemagne |
|---|-----------------------------|---------------------------|
| Industrie de la métallurgie et de l'équipement électrique | 35 heures | 38 heures |
| Industrie chimique | 37,5 heures | 40 heures |
| Industrie du bâtiment | 39 heures | 39 heures |
| Administration publique (fédérale) | 39 heures | 39 heures |

La quasi-totalité des règles pertinentes des conventions collectives instituent des possibilités d'aménagement du temps de travail. En règle générale, il s'agit de la possibilité de répartir de manière inégale le temps de travail sur les jours, les semaines ou les saisons. La période de référence pendant laquelle il faut atteindre la moyenne de la durée du travail s'élève le plus souvent à douze mois, comme p.ex. dans l'industrie du bâtiment ; cependant, pour certains secteurs d'activité couverts par une convention collective, la période de référence est plus longue. Dans l'industrie de la métallurgie la période de référence s'est réduite à six mois. Toutefois, dans des cas individuels motivés survenant dans les différents Länder, il est possible d'étendre cette période également jusqu'à la limite de douze mois. Les durées maximales autorisées du travail journalier et hebdomadaire sont définies dans la loi fédérale relative au temps de travail. Grâce à l'aménagement du temps de travail les entreprises ont la possibilité de conclure à leur niveau des accords portant sur une modulation de la durée annuelle du travail.

En 2005, la durée du travail hebdomadaire moyenne en Allemagne de l'Ouest était de 37,3 heures.

Entre 2006 et 2008 elle était de 37,4 heures. En Allemagne de l'Est, la durée du travail hebdomadaire moyenne restait inchangée entre 2005 et 2008 et s'élevait à 39 heures.

Par rapport au 24^e rapport un changement améliorant la situation dans l'administration publique est intervenu qui est le suivant :

Les agents de l'administration publique fédérale ne sont plus soumis à des régimes de durée du travail différents dans l'Ouest et dans l'Est de l'Allemagne. Depuis le 1^{er} octobre 2005, date de l'entrée en vigueur de la convention collective pour l'administration publique (*Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – TVöD*), la même durée du travail régulière moyenne de 39 heures par semaine s'applique de manière égale à l'ensemble des agents de cette administration (art. 6§1 de la convention collective *TVöD*).

Paragraphe 2 – Jours fériés payés

Dans la mesure où le Comité souhaite recevoir des informations actualisées sur les majorations (prévues par voie de conventions collectives et) qui sont versées aux salariés pour le travail effectué les jours fériés, il faut noter que les conventions collectives prévoient dans leur quasi-totalité des majorations en cas de travail le dimanche ou un jour férié.

Fin 2008, les majorations pour le travail le dimanche ou un jour férié variaient entre 62 % et 149 % de la rémunération conventionnelle.

Les agents de l'administration publique fédérale auxquels la convention collective est applicable bénéficient du régime suivant :

Selon l'article 8 de la convention collective applicable (*TVöD*) les agents perçoivent des majorations s'élevant respectivement à 135 % de la rémunération horaire résultant de la grille des salaires en cas de travail un jour férié sans repos compensatoire et à 35 % de ladite rémunération horaire en cas de travail un jour férié donnant lieu à un repos compensatoire.

Paragraphe 3 – Congé payé annuel

Toutes les conventions collectives prévoient une durée du congé dépassant le congé minimum légal. En 2008, la durée moyenne du congé général s'élevait en Allemagne de l'Ouest à environ 28,5 jours ouvrables et en Allemagne de l'Est à environ 27,5 jours ouvrables. Le calcul des "jours ouvrables" est basé sur cinq jours par semaine. Pour ce qui est de la durée minimum de

l'emploi ouvrant droit au congé, la plupart des conventions collectives prévoient les mêmes règles que celles prévues par la loi fédérale sur les congés payés (*Bundesurlaubsgesetz*).

En réponse aux observations du **Comité** sur l'article 2§3 concernant **les congés payés annuels** les informations ci-après sont communiquées :

Dans ses conclusions précédentes le Comité a souhaité recevoir des informations détaillées sur les règles relatives au report des congés annuels.

En Allemagne, un report des congés est possible en vertu de l'article 7§3 de la loi fédérale sur les congés payés (*Bundesurlaubsgesetz – BUrlG*) permettant de remettre les congés à l'année civile qui suit l'année pour laquelle le droit est acquis, si des raisons urgentes inhérentes à la marche de l'entreprise ou à la personne du travailleur le justifient. De telles raisons urgentes inhérentes à la marche de l'entreprise sont p. ex. l'exécution de commandes assorties d'un délai, l'absence d'autres travailleurs pour des raisons de santé ou le souhait d'autres travailleurs de prendre des vacances lequel est jugé prioritaire pour des motifs sociaux.

La 9^e chambre de la Cour fédérale du travail (*Bundesarbeitsgericht – BAG*) compétente en matière de droit aux congés avait depuis 1982 interprété les dispositions de la loi fédérale sur les congés payés (*BUrlG*) en ce sens que le travailleur perd son droit aux congés et, partant, également son droit à la rémunération des congés, si, en raison d'une incapacité de travail due à une maladie, il n'a pas pu prendre ses congés jusqu'à la fin de la période de report (c'est-à-dire avant le 31 mars de l'année suivante). Suite à l'arrêt de la CJCE du 20 janvier 2009 dans l'affaire Schultz-Hoff, la 9^e chambre de la Cour fédérale du travail ne maintient plus cette jurisprudence. Par son arrêt du 24 mars 2009 (affaire 9 AZR 983/07 – annexe) rendu dans un litige portant sur la question de la perte du droit aux congés en cas de maladie, la Cour a décidé que le travailleur n'est pas déchu de son droit légal aux congés, s'il souffre d'une affection le mettant dans l'incapacité de travail jusqu'à la fin de la période de report.

Paragraphe 4 – Réduction de la durée du travail ou congés payés supplémentaires en cas d'occupations dangereuses ou insalubres

Dans la mesure où le Comité souhaite recevoir des informations complémentaires sur toutes les mesures prises afin de réduire les risques résiduels dans certaines occupations qui sont liées à une exposition à des rayonnements ionisants, à des températures extrêmes ou au bruit ou qui sont exercées dans la production de l'acier etc., les éléments explicatifs ci-après sont communiqués :

La législation allemande relative à la santé et la sécurité au travail assure la réduction au minimum des risques dans l'ensemble des domaines impliquant des occupations dangereuses ou insalubres. Les modalités en sont prévues par la loi sur la sécurité et la santé au travail (*Arbeitsschutzgesetz*) en date du 7 août 1996 (Journal officiel (*BGBI.*) Tome I, p. 1246) modifié en dernier lieu par l'article 15§89 de la loi du 5 février 2009 (Journal officiel (*BGBI.*) Tome I, p. 160), ainsi que par les différents règlements portant sur la santé et la sécurité au travail et pris en application de ladite loi. Parmi ces règlements l'on peut citer à titre d'exemple le règlement relatif aux substances dangereuses (*Gefahrstoffverordnung*), le règlement relatif à la sécurité d'utilisation des équipements de travail (*Betriebssicherheitsverordnung*) ainsi que le règlement relatif à la santé et la sécurité en cas d'exposition au bruit et aux vibrations (*Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung*). En Allemagne, la protection contre les rayonnements ionisants fait l'objet du règlement relatif à la protection contre les rayonnements (*Strahlenschutzverordnung*) et du règlement relatif à la protection contre les risques de la radiographie (*Röntgenverordnung*).

Pour de plus amples informations, référence est faite aux explications données dans les rapports précédents (notamment le 24^e rapport).

En outre, il convient de tenir compte du fait que la loi fédérale relative au temps de travail (*Arbeitszeitgesetz*) n'épuise pas toutes les possibilités offertes par le cadre général tracé par la directive communautaire relative au temps de travail. Alors que selon la directive une durée journalière du travail de 13 heures serait autorisée, l'article 3 de la loi fédérale relative au temps de travail (*ArbZG*) n'admet qu'une durée journalière du travail de 10 heures au maximum. Il est vrai que pour la durée hebdomadaire du travail la loi *ArbZG* admet tout comme la directive une semaine de 48 heures, mais la durée hebdomadaire du travail convenue par voie de conventions collective se situe nettement en dessous de cette limite (37,4 heures en Allemagne de l'Ouest, 39,0 heures en Allemagne de l'Est). De même, le congé annuel de presque 6 semaines en Allemagne (ce congé étant calculé sur la base d'une semaine de 5 jours est de 28,5 jours en Allemagne de l'Ouest et de 27,5 jours en Allemagne de l'Est) est en règle générale nettement supérieur au congé minimum de 4 semaines tel que prévu par la directive sur le temps de travail.

Eu égard à cet état des choses ainsi qu'aux autres mesures résultant de la législation allemande relative à la santé et la sécurité au travail, le Gouvernement fédéral considère qu'il n'est pas nécessaire de prendre un règlement en vertu de l'article 8 de la loi *ArbZG*, afin de prévoir des dispositions spécifiques relatives à la durée du travail en cas d'occupations dangereuses.

Par rapport au 24^e rapport une autre amélioration a été introduite pour l'administration publique par la modification suivante :

Les agents de l'administration publique fédérale auxquels la convention collective est applicable et qui travaillent par roulement, en équipe ou la nuit ont droit à des congés supplémentaires allant jusqu'à 6 jours pendant l'année servant de référence pour le calcul des droits au congé (article 27 de la convention collective TVöD / article 53 de la TVöD mutatis mutandis).

Paragraphe 5 – Repos hebdomadaire

Cadre juridique général

Pour ce qui est du cadre juridique général, référence est faite aux rapports précédents, puisqu'aucune modification de la loi affectant le domaine couvert par le paragraphe 5 n'est intervenue pendant la période de référence.

Dérogation de l'article 11§3 de la loi ArbZG par voie de convention collective

Dans ses conclusions le Comité européen des Droits sociaux fait savoir qu'il souhaite recevoir des informations complémentaires.

Aux termes de l'article 11§3, première phrase de la loi ArbZG les travailleurs doivent bénéficier d'un jour de repos substitutif, lorsqu'ils sont amenés à travailler le dimanche. Ce jour de repos doit être accordé en l'espace des deux semaines suivant le jour travaillé et englobant celui-ci.

Selon l'article 12, no. 2 de la loi ArbZG il est possible de prévoir par voie de convention collective ainsi que, pour le secteur privée et le secteur public respectivement, par d'accord d'entreprise et accord de service d'accorder aux travailleurs un congé en l'espace d'une période de référence à déterminer. Il en résulte que la période de référence pour l'octroi d'un jour de repos substitutif dû pour le travail effectué le dimanche peut dépasser deux semaines.

À cet égard, le législateur allemand a eu recours à la possibilité de dérogation prévue à l'article 18 de la directive communautaire sur le temps de travail. Aux termes de ces dispositions, il peut être dérogé à la période de référence prévue à l'article 16 alinéa a), à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés. Ces conditions sont réunies par l'article 12, no. 2, selon lequel il est admis de convenir par voie de convention collective qu'un congé est accordé en l'espace d'une période de référence à déterminer aux salariés travaillant le dimanche. Il n'est pas admis de convenir de la suppression de jours de repos substitutifs qui sont dus pour un travail le dimanche.

La loi fédérale relative au temps de travail ne définit pas explicitement de limite de temps pour la durée prolongée de la période de référence. Cependant, il faut respecter dans tous les cas l'objectif défini à l'article, no. 1, de la loi *ArbZG*, selon lequel le temps de travail doit être organisé de manière que la sécurité et la protection de la santé des travailleurs soient garanties. Pour cette raison, il n'est pas admis de convenir d'une période de référence qui ne serait pas conforme à cet objectif.

La possibilité de dérogation est destinée à servir ceux des secteurs d'activité dans lesquels le respect des exigences définies à l'article 11§3 de la loi *ArbZG* n'est pas réalisable. Les entreprises visées sont notamment celles exerçant des activités de campagne (les entreprises dont l'activité est limitée de par sa nature à certaines saisons de l'année, p. ex. les entreprises de culture de betteraves) ainsi que les exploitations saisonnières (entreprises qui en raison de la nature de leurs activités doivent faire face à un volume de travail extraordinaire à certains moments de l'année, p. ex. les entreprises de confiserie).

Article 4 : Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 – Rémunération suffisante

En vertu du système d'autonomie des partenaires sociaux garanti constitutionnellement par l'article 9§3 de la Loi fondamentale, les salaires en République fédérale d'Allemagne sont fixés par les parties aux conventions collectives sous leur propre responsabilité, sans intervention de l'État. Cela n'a pas changé pendant la période de référence.

Les conventions collectives au niveau sectoriel représentent globalement environ 90 pour cent de l'emploi total.

L'obligation de se conformer à une convention collective peut résulter de différents arrangements :

La loi sur les conventions collectives (*TVG, Tarifvertragsgesetz*) a un effet direct et impératif

- lorsque l'employeur est membre de l'association concluant la convention collective ou lui-même partie à un accord collectif d'entreprise et que la salariée ou le salarié est membre du syndicat concluant la convention collective (art. 3,4§1 *TVG*) ou
- lorsque la convention collective a été étendue (art. 5§4 *TVG*).

Dans les deux cas, la relation de travail concernée doit entrer dans le champ d'application de la convention collective.

En outre, l'application d'une convention collective peut faire l'objet d'un contrat individuel entre l'employeur et le salarié.

En ce qui concerne le nombre de salariés et d'entreprises effectivement liés à une convention collective, la dernière étude de l'Institut de recherche sur l'emploi et les professions (IAB, *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*) de l'Agence fédérale pour l'emploi (panel des entreprises 2007 de l'IAB de septembre 2008) a montré notamment :

- Dans les anciens Länder, 56 % (année précédente : 57 %) des salariés travaillent dans des entreprises liées par des conventions collectives sectorielles et 7 % (année précédente : 8 %) dans des entreprises liées par des accords collectifs d'entreprises.
- Dans les nouveaux Länder, 41 % (année précédente : 41 %) des salariés travaillent dans des entreprises liées par des conventions collectives sectorielles et 13 % (année précédente : 13 %) dans des entreprises liées par des accords collectifs d'entreprises.

C'est-à-dire que dans les anciens Länder 63 % (année précédente : 65 %) et dans les nouveaux Länder 54 % (année précédente : 54 %) - soit en Allemagne au total environ 61 % (année précédente : 63 %) - de l'ensemble des salariés travaillent chez des employeurs liés par des conventions collectives.

Les résultats du panel des entreprises 2007 de l'IAB montrent également que des entreprises non liées par des conventions collectives se conforment à la convention collective correspondante, couvrant environ 20 % (année précédente : 18 %) des salariés dans les anciens Länder et environ 23 % (année précédente : 22 %) dans les nouveaux Länder.

Dans l'ensemble, les résultats du panel des entreprises 2007 indiquent qu'en Allemagne, les conventions collectives déterminent entièrement ou grandement les relations de travail de 81,9 % (année précédente : 81,6 %) des salariés.

Le Comité demande des précisions sur la moyenne nationale du salaire net et les salaires les plus bas payés typiquement aux travailleurs célibataires ainsi que sur la part des travailleurs qui

ont touché le salaire minimum ou le salaire le plus bas réellement versé. Ceci appelle les commentaires suivants :

La statistique officielle sous forme de l'enquête sur la structure des salaires 2006 indique les valeurs suivantes :

La **moyenne des salaires mensuels bruts de l'ensemble des travailleurs à plein-temps** s'élevait en 2006 à 3.042 €. La statistique officielle ne fournit pas de données correspondantes concernant les salaires nets.

Toutefois, la valeur brute peut exemplairement être convertie en un salaire net de 1.815 € en déduisant l'impôt sur le revenu pour une personne célibataire classée en première catégorie de l'impôt sur le salaire et les cotisations de sécurité sociale à verser. Comme l'impôt sur le revenu est plus faible pour les personnes mariées, la valeur pour cette catégorie de personnes est plus élevée.

Selon une **Convention de l'OCDE**, les salaires inférieurs à **2/3 du salaire médian** sont définis comme les bas salaires. **Ce seuil de bas salaire correspond à une valeur de 1.785 € brut**. Il en découle que 16 % de l'ensemble des travailleurs à plein-temps en Allemagne ont touché un bas salaire. Le tableau ci-dessous présente les **20 secteurs avec la part la plus élevée de bas salaires**.

Tableau : Part des personnes qui touchent des bas salaires dans les 20 secteurs avec la part la plus élevée de bas salaires (situation en octobre 2006)¹⁾

| Secteur d'activité | Part des travailleurs à bas salaire en % | Moyenne des salaires mensuels bruts en € | Conversion en salaire net pour une personne célibataire ²⁾ |
|--|--|--|---|
| Salons de coiffure et d'esthétique | 85 | 1.170 | 887 |
| Service de taxis et de voitures de location avec chauffeur | 82 | 1.160 | 881 |
| Placement de personnel et travail intérimaire | 77 | 1.300 | 962 |
| Blanchisserie et nettoyage à sec | 65 | 1.390 | 1.008 |
| Gastronomie | 63 | 1.390 | 1.008 |
| Hôtellerie | 61 | 1.420 | 1.021 |
| Nettoyage de bâtiments et de moyens de transport | 56 | 1.400 | 1.012 |
| Cabinets dentaires | 55 | 1.430 | 1.026 |
| Fabrication de produits de | 55 | 1.400 | 1.012 |

| Secteur d'activité | Part des travailleurs à bas salaire en % | Moyenne des salaires mensuels bruts en € | Conversion en salaire net pour une personne célibataire ²⁾ |
|---|--|--|---|
| boulangerie-pâtisserie | | | |
| Industrie du cuir | 51 | 1.390 | 1.008 |
| Traiteurs | 51 | 1.320 | 974 |
| Centres d'appels | 48 | 1.460 | 1.040 |
| Personnel de surveillance et de sécurité | 48 | 1.400 | 1.012 |
| Cantines | 48 | 1.410 | 1.017 |
| Abattage et transformation de viande | 48 | 1.450 | 1.035 |
| Commerce de détail spécialisé de produits alimentaires, de boissons et de tabac | 45 | 1.420 | 1.021 |
| Exploitation d'installations sportives | 44 | 1.340 | 984 |
| Services de jeux, de paris et de loteries | 44 | 1.340 | 984 |
| Fabrication de textiles confectionnés | 44 | 1.440 | 1.030 |
| Cabinets médicaux | 39 | 1.480 | 1.050 |

¹⁾Travailleurs à plein-temps (sans apprentis) en **octobre 2006** dans des entreprises de 10 salariés et plus

²⁾ Conversion du salaire brut moyen en salaire net d'une personne célibataire classée en première catégorie de l'impôt sur le salaire en déduisant l'impôt correspondant sur le revenu et les cotisations versées aux régimes légaux d'assurance invalidité vieillesse, d'assurance maladie, d'assurance dépendance et d'assurance chômage, valeurs pour 2006.

Source : Office fédéral de la Statistique (2009) : salaires et coûts du travail 2008; base de données enquête sur la structure des salaires 2006, petites entreprises de moins de 10 salariés sont exclues.

"Les dispositions relatives aux salaires minimaux prévues par les conventions collectives font partie intégrante du système d'autonomie des partenaires sociaux. Des conventions collectives correspondantes sur les salaires minimaux qui s'appliquent à l'ensemble des employeurs et des salariés du secteur concerné ont été conclues, pendant la période de référence, dans le secteur de la construction, le secteur du génie électrique, le secteur de la toiture, le secteur de la peinture, le secteur de la démolition, le secteur du nettoyage industriel ainsi que le secteur des services postaux. Pendant la période de référence, les procédures législatives relatives à l'intégration de six autres secteurs dans la loi sur le détachement des travailleurs ainsi qu'à la modernisation de la loi sur les conditions de travail minimales ont avancé de manière décisive et ont pu être closes après la fin de la période de référence".

Paragraphe 2 – Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

Dans la mesure où le Comité souhaite recevoir des informations actualisées sur les majorations (prévues par voie de conventions collectives) qui sont versées aux salariés pour le travail supplémentaire, il faut noter que les conventions collectives prévoient dans leur quasi-totalité des majorations en cas de travail supplémentaire.

Fin 2008, les majorations pour le travail supplémentaire variaient entre 24 % et 41 %.

Paragraphe 3 – Non-discrimination entre les hommes et les femmes en matière de rémunération et les Conclusions XVIII-2 relatives à l'article 4§3 (page 14)

1.) Base juridique

a) Informations générales sur la Loi générale sur l'égalité de traitement (AGG, *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*)

L'AGG, entrée en vigueur le 18 août 2006, crée, de par son vaste domaine d'application (droit du travail, droit civil et droit public), un droit anti-discrimination général en Allemagne. Elle se substitue aux dispositions antérieures sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le Code civil allemand (BGB, *Bürgerliches Gesetzbuch*, articles 611a, 611b et 612§3).

L'adoption de cette loi a permis de transposer en droit national les quatre directives européennes anti-discrimination suivantes :

- Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (JO CE N° L 180 p. 22),
- Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO CE N° L 303 p. 16),
- Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de **l'égalité de traitement entre hommes et femmes** en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et **les conditions de travail** (JO CE N° L 269 p. 15) et
- Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (JO CE N° L 373 p. 37).

b) Dispositions relatives à l'égalité salariale dans l'AGG

Interdiction de discrimination

Une interdiction générale de discrimination a été standardisée (article 7) afin de pouvoir répondre avec efficacité aux discriminations en matière d'emploi et de travail. En vertu de celle-ci, nul ne doit être discriminé en raison de son origine ethnique ou de sa race, de **son sexe** ou de son âge, de son handicap, de son orientation sexuelle, de sa religion ou de ses convictions. Cette interdiction de discrimination comprend la discrimination indirecte et directe et s'applique explicitement aussi aux rémunérations (art. 7§2 en liaison avec art. 7§1 et art. 2§1 n°2). Le droit à une rémunération égale pour le même travail ou un travail de valeur égale découle de l'interdiction de discrimination de l'art. 7§1 en liaison avec art. 2§1 n°2 et art. 8§2. La règle citée en dernier lieu prévoit notamment qu'une rémunération inférieure à celle que perçoit un salarié de l'autre sexe pour le même travail ou un travail de valeur égale ne peut être justifiée par l'application de dispositions spéciales destinées à protéger le salarié en raison de son sexe (ex : interdictions de travail pour protéger les femmes enceintes).

Faits justificatifs

Toute différence de traitement liée aux motifs discriminatoires visés ci-dessus n'est pas interdite. Des différences de traitement sont notamment admises lorsque la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante (art. 8§1). Sont également admises les mesures (d'incitation) positives spécifiques visant à compenser des désavantages existants (par exemple la promotion des femmes, des mesures en faveur des personnes handicapées).

c) Protection juridique dans l'AGG

Devoirs d'organisation de l'employeur

Conformément aux exigences des directives, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures appropriées en vue de protéger les salariés contre les discriminations (art. 12). Cela implique que l'employeur doit signaler de façon appropriée, notamment dans le cadre de la formation professionnelle initiale et continue, que les discriminations sont inadmissibles, et insister pour qu'elles ne se produisent pas ou plus. Ce qui est concrètement nécessaire (par exemple des actions adaptées ou des formations adaptées) peut varier et doit être jugé au cas par cas.

Droits des salariés

En référence à la systématique déjà connue de la loi sur la protection des salariés (*Beschäftigtenschutzgesetz*) et de l'article 611a du Code civil allemand (BGB, *Bürgerliches Gesetzbuch*) qui ont été abrogés avec l'entrée en vigueur de l'AGG, les salariés concernés ont, si les conditions correspondantes sont réunies, un droit de réclamation (art. 13), le droit de refuser des prestations (art. 14), un droit à une **indemnité appropriée** pour le **dommage moral**

(dommage immatériel) subi ainsi qu'un droit à réparation du dommage pécuniaire (dommage matériel) causé.

L'employeur n'a pas non plus le droit de pénaliser des salariés parce qu'ils ont recours aux droits résultant de la loi; cela vaut également pour les personnes qui soutiennent des salariés dans l'exercice de leurs droits ainsi que pour les témoins (art. 16).

Protection juridique devant les tribunaux

En cas de discrimination, les salariés bénéficient d'un allègement de la preuve (art. 22).

Lorsque, en cas de litige, une partie apporte la preuve d'indices permettant de présumer une discrimination fondée sur un des motifs prévus par la loi, il incombe à la partie adverse de prouver qu'il n'y a pas eu violation des dispositions pour la protection contre les discriminations. Cette répartition de la charge de la preuve correspond à la réglementation prévue à l'article 611a du BGB valable jusqu'à l'entrée en vigueur de l'AGG.

Droit de participation des associations

L'article 17§1 invite les partenaires aux conventions collectives, les employeurs, les salariés et leurs représentants de contribuer, dans le cadre de leurs missions et possibilités d'intervention, à prévenir ou à éliminer des discriminations fondées sur les motifs prévus à l'article premier.

En cas de violations graves de l'interdiction de discrimination, le comité d'entreprise ou un syndicat représenté dans l'entreprise peuvent exiger de l'employeur de cesser, de tolérer ou d'effectuer une action et faire valoir ces droits en justice.

La participation d'associations à l'imposition de droits prescrits par la loi pour les personnes désavantagées est garantie par le droit à l'assistance devant les tribunaux de travail assuré par des associations dites associations anti-discrimination (art. 23).

Centre anti-discrimination

Parallèlement à l'entrée en vigueur de l'AGG, un centre anti-discrimination (ADS, *Antidiskriminierungsstelle*) fonctionnant de manière autonome a été mis en place auprès du Ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse (BMFSFJ, *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*) auquel peut s'adresser toute personne qui s'estime victime d'une discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, **le sexe**, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'identité sexuelle. L'ADS coopère étroitement avec d'autres délégués du Gouvernement fédéral, comme par exemple avec la Déléguée aux intérêts des personnes handicapées et avec la Déléguée à la migration, aux réfugiés et à l'intégration.

En vertu de l'article 27, les missions de l'ADS comprennent notamment :

- des conseils et informations fournis gratuitement aux personnes qui s'adressent à l'ADS ou la mise en contact avec des conseillers,
- la recherche d'un accord à l'amiable en cas de litige,
- la sensibilisation du public au sujet de l'AGG et des missions de l'ADS,
- la prévention de discriminations,
- la réalisation d'études scientifiques,
- la présentation au Bundestag allemand de rapports réguliers accompagnés de recommandations.

Toutes les autorités fédérales et les autres organes publics de l'État fédéral ont l'obligation de soutenir l'ADS et de lui fournir les renseignements nécessaires.

En ce qui concerne les éléments pris en considération par les tribunaux pour déterminer s'il y a eu ou non violation du droit à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, il n'est pas encore possible de fournir des informations précises, car les cours suprêmes n'ont pas encore été saisies à ce sujet.

Dans la mesure où le Comité souhaite savoir si les conventions collectives ne régissent que les rémunérations minimums et non les rémunérations réelles, il faut noter que la rémunération fixée par voie de convention collective constitue, si le salarié concerné a droit aux conditions de travail prévues par voie de convention collective¹, le plancher et qu'à tout moment une rémunération plus élevée que celle prévue par la convention collective peut être convenue. Cette précision figure à l'article 4§3 de la loi sur les conventions collectives.

En réponse aux observations du **Comité** sur l'article 4§3 concernant la « **protection contre les représailles** », les remarques ci-après sont communiquées :

Si l'employeur résilie le contrat de travail d'une salariée ou d'un salarié parce que celle-ci ou celui-ci exerce légalement un droit, comme par exemple le droit à la non-discrimination salariale, il s'agit d'un licenciement dit licenciement par représailles interdit et nul selon l'article 612a en liaison avec article l'134 BGB. La salariée ou le salarié doit faire valoir la nullité d'un licenciement dans les trois semaines qui suivent la réception de la résiliation du contrat de travail en introduisant un recours auprès du Tribunal du travail.

La conception fondamentale du droit allemand de protection contre les licenciements prévoit qu'en cas de nullité d'un licenciement, la relation de travail ne cesse pas et subsiste aux mêmes conditions. Pour la période de non-emploi suite à un licenciement nul, la salariée ou le salarié a droit au paiement rétroactif de la rémunération par l'employeur au titre de l'article 615 BGB

¹ Un droit existe lorsque les deux parties au contrat de travail sont liées par la convention collective, lorsque la convention collective fait l'objet du contrat de travail individuel ou lorsque la convention collective est étendue au niveau national à tous les contrats de travail du secteur en vertu de l'article 5 TVG ou de la loi sur le détachement des travailleurs.

(retard dans la réception). L'obligation de l'employeur de poursuivre la relation de travail et le paiement rétroactif de la rémunération supprimée compensent entièrement le préjudice subi par le salarié en raison du licenciement nul. La législation allemande avec le principe de la protection des droits acquis est entièrement conforme à l'exigence du Comité « qu'en cas de licenciement par représailles, la réparation doit en principe être la réintégration dans les mêmes fonctions ou dans des fonctions analogues ».

La possibilité offerte exceptionnellement et sous certaines conditions que la relation de travail puisse être rompue par un juge contre paiement d'une indemnité compensatoire en vertu des articles 9 et 10 de la loi sur la protection contre les licenciements ne change rien à la conformité de la législation allemande avec l'article 4§3 de la Charte.

1. Tout d'abord, il faut noter que la loi sur la protection contre les licenciements et ainsi les dispositions relatives à l'indemnité compensatoire en vertu des articles 9 et 10 de la loi sur la protection contre les licenciements ne s'appliquent qu'aux relations de travail d'une durée de plus de six mois dans les entreprises de plus de dix salariés. C'est-à-dire que la possibilité qu'une relation de travail puisse être rompue par voie judiciaire contre paiement d'une indemnité compensatoire est exclue a priori dans les petites entreprises. Ces dernières représentent environ 80 pour cent des entreprises en Allemagne employant environ 20 pour cent des salariés.
2. La résiliation d'un contrat de travail malgré la nullité du licenciement constatée par voie judiciaire est une violation du principe de la protection des droits acquis en matière de protection contre les licenciements et n'est admise qu'exceptionnellement par décision du tribunal à la demande du salarié ou de l'employeur si les motifs de résiliation sont juridiquement valables. Dans la pratique, il est très rare qu'une relation de travail soit rompue par voie judiciaire. Ces cas ne sont pas indiqués séparément dans la statistique officielle du Tribunal de travail.
3. Lorsque la loi sur la protection contre les licenciements s'applique à la relation de travail, une demande de l'employeur pour que la relation de travail soit rompue par voie judiciaire en vertu de l'article 9 de la loi sur la protection contre les licenciements est irrecevable si le licenciement est nul en raison d'une violation de l'article 612a BGB. L'hypothèse contraire du Comité est inexacte. Selon la jurisprudence de la Cour fédéral du travail, l'employeur ne peut déposer une demande de résiliation que si le licenciement est justifié exclusivement pour des raisons sociales au sens de l'article 1^{er} de la loi sur la protection contre les licenciements, et non si le licenciement est en même temps nul pour d'autres raisons, comme par exemple parce qu'il déroge à l'interdiction de représailles en vertu de l'article 612a BGB. La demande de l'employeur que la

relation de travail soit rompue par voie judiciaire est exclue surtout si la nullité du licenciement repose uniquement sur la violation de l'interdiction de représailles de l'article 612a BGB. Dans un tel cas de violation de droits spécifiques de protection des salariés, l'employeur est censé ne pas pouvoir se soustraire à son obligation de poursuivre la relation de travail par le paiement d'une somme d'argent.

4. Le salarié (sur la relation de travail duquel s'applique la loi sur la protection contre les licenciements) peut déposer une demande pour que la relation de travail soit rompue par voie judiciaire en vertu de l'article 9 de la loi sur la protection contre les licenciements, si le tribunal a constaté que le licenciement est socialement injustifié au sens de l'article 1§2 à 5 de la loi sur la protection contre les licenciements et que l'on ne peut raisonnablement exiger du salarié de poursuivre la relation de travail. Un licenciement est notamment injustifié du point de vue social si l'employeur n'a pas de motif de licenciement économique, lié à la personne ou lié au comportement, ou si, en cas de licenciement pour motif économique, le choix social est incorrect. Le salarié doit, en justice, expliquer de manière convaincante et prouver pourquoi l'on ne peut raisonnablement exiger de lui de poursuivre la relation de travail. Le salarié peut également déposer une demande pour que la relation de travail soit rompue contre paiement d'une indemnité, lorsque la nullité du licenciement repose tant sur le fait qu'il est socialement injustifié selon la loi sur la protection contre les licenciements que sur d'autres motifs, par exemple qu'il déroge à l'interdiction de représailles en vertu de l'article 612a BGB. Si, en revanche, le licenciement déroge « uniquement » à l'interdiction de représailles en vertu de l'article 612a BGB, la demande est infondée et le tribunal n'a pas le droit de rompre la relation de travail. En outre, le salarié peut déposer une demande de résiliation en vertu de l'article 9 de la loi sur la protection contre les licenciements en cas de nullité d'un licenciement extraordinaire (art. 626 BGB) ou de nullité d'un licenciement contraire aux bonnes mœurs (art. 138 BGB).

La demande que la relation de travail soit rompue par voie judiciaire contre paiement d'une indemnité malgré la nullité du licenciement constatée par le tribunal, constitue une option supplémentaire accordée au salarié. S'il n'a pas recours à cette possibilité, la relation de travail subsiste aux conditions existantes.

5. L'indemnité compensatoire à fixer par le tribunal a le caractère d'une indemnisation et d'une compensation pour la perte de l'emploi socialement injustifiée. Cette indemnité compensatoire se substitue comme équivalent à la poursuite de la relation de travail. Le montant de l'indemnité compensatoire doit être fixé par le tribunal dans le cadre de son pouvoir d'appréciation à exercer conformément à ses obligations et en tenant compte des circonstances du cas particulier en cause. Les facteurs de calcul sont notamment le

montant de la rémunération, la durée de la relation de travail, l'âge, les obligations alimentaires, l'employabilité du salarié sur le marché du travail ainsi que la mesure dans laquelle le licenciement est socialement injustifié. Les circonstances du cas particulier comprennent aussi le fait que l'employeur a résilié le contrat de travail parce que le salarié a fait valoir ses droits. En cas de licenciement par représailles, il convient pour cela de tenir compte du caractère particulièrement condamnable d'un tel licenciement en fixant le montant de l'indemnité compensatoire. Le plafond légal de l'indemnité compensatoire est de douze salaires mensuels; en cas de licenciement d'un salarié ayant atteint l'âge de 50 ans et dont la relation de travail a duré au moins 15 ans, elle est de 18 mois. Les montants des indemnités compensatoires effectivement adjugés par les tribunaux de travail ne sont pas recensés statistiquement.

Le Ministère n'a pas connaissance de décisions judiciaires concernant la résiliation de contrats de travail dans des cas de licenciements injustifiés du point de vue social qui étaient en même temps des licenciements par représailles.

En réponse aux observations du **Comité** sur l'article 4§3 concernant la "**comparaison des salaires et des emplois**" et les "**travailleurs à temps partiel**" (page 15), les remarques ci-après sont communiquées :

Dans la mesure où le Comité souhaite savoir si une comparaison des salaires est possible entre travailleurs n'ayant pas le même employeur, il est fait référence à la réponse du Gouvernement fédéral donnée dans le 24^{ème} rapport de mars 2004 (période de référence : 01/01/2001 – 31/12/2004). Dans ce dernier, le Gouvernement fédéral a expliqué au sujet de l'article 4§3 qu'une comparaison des salaires entre travailleurs n'ayant pas le même employeur est possible entre travailleurs à temps partiel et à temps plein. L'article 2§1 en liaison avec l'article 4§1 de la loi sur le temps partiel et les contrats à durée déterminée (*TzBfG, Teilzeit- und Befristungsgesetz*) prévoit que dans les cas où une comparaison au sein d'une entreprise n'est possible faute de travailleurs comparables, le travailleur comparable peut être désigné en vertu d'une convention collective applicable; dans d'autres cas, il est possible de s'orienter à ceux qui exercent habituellement une activité comparable dans le secteur d'activité en cause. Les secteurs d'activité comprennent de nombreuses entreprises. Par conséquent, une comparaison des salaires entre différents employeurs est possible.

Dans ses conclusions précédentes, le Comité a également souhaité recevoir des précisions et des exemples pratiques pour des raisons pertinentes qui justifient une différence de traitement entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel, comme par

exemple différentes exigences du poste de travail qui ne peuvent être remplies que par un travailleur à plein temps.

Les paramètres de référence utilisés pour évaluer la différence de traitement entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein en Allemagne correspondent aux stricts paramètres de référence développés par la Cour de Justice Européenne dans le cadre de la justification objective. Selon ces derniers, sont considérées comme raisons pertinentes les raisons objectives qui correspondent à un besoin réel de l'entreprise et qui sont appropriées et nécessaires pour atteindre cet objectif. En conséquence, les raisons justificatives objectives peuvent résulter de la performance au travail, de la charge de travail, de la qualification, de la formation, de la responsabilité, de l'expérience professionnelle du salarié ou de différentes exigences du travail ou du poste de travail.

Exemple 1 :

La salariée à temps partiel ne travaille, comme convenu, que l'après-midi. Lors de l'occupation d'un nouveau poste entrant également en ligne de compte pour elle, elle n'est pas prise en considération parce que l'activité doit être exercée dans la matinée et la salariée à temps partiel limite sa disposition à travailler toujours à l'après-midi.

Exemple 2 :

Dans une entreprise donnée, un poste mieux rémunéré doit être pourvu, supposant des connaissances en langues étrangères (en russe). Lors de l'occupation de ce poste, le salarié à temps partiel n'est pas pris en considération parce qu'il ne dispose pas des connaissances requises.

2.)

Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'actions, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique :

Les salaires horaires bruts des femmes en Allemagne sont en moyenne inférieur de 23 % à ceux des hommes. Le taux de l'Allemagne est ainsi un peu inférieur à la moyenne européenne : l'Allemagne se situe à la septième-dernière place, encore devant l'Autriche (25,5 %) et les Pays-Bas (23,6 %). Au moyen de la Feuille de route pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2006-2010 et de la communication sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes du 18 juillet 2007, la Commission européenne a mis le thème de l'égalité salariale plus en avant-plan dans l'opinion publique et invite tous les partenaires du cadre d'actions à agir de concert.

L'objectif du Gouvernement fédéral est d'une part de permettre des déclarations plus précises par de vastes collectes et analyses de données sur l'écart de rémunération et de présenter de manière compréhensible des facteurs de l'écart de revenus entre les hommes et les femmes qui n'ont pas encore été élucidés. D'autre part, il s'agit de lutter contre l'écart de rémunération et, en particulier, de surmonter ses causes avec de propres mesures concrètes et en initiant des mesures de partenaires stratégiques (p. ex. de la Confédération des associations des employeurs d'Allemagne (BDA, *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*), de la Fédération des syndicats allemands (DGB, *Deutscher Gewerkschaftsbund*) et des organisations de femmes).

Le dossier présenté par le Gouvernement fédéral à l'occasion de l'Equal Pay Day 2009 systematise les causes et met en évidence 3 causes principales :

- Les femmes sont absentes dans certains métiers, branches et à des marches plus élevées de l'échelle de la carrière : la ségrégation horizontale et verticale du marché du travail est toujours une réalité.
- Les femmes interrompent et réduisent leur activité professionnelle plus souvent et plus longtemps que les hommes pour des raisons familiales.
- Les métiers typiquement féminins sont moins bien rémunérés que les métiers exercés traditionnellement surtout par les hommes. Des négociations salariales individuelles et collectives y ont, jusqu'à présent, peu changé.

Instruments :

- **Introduction du salaire parental (avec des mois de salaire parental accordés à l'autre parent), développement de la garde d'enfants et programme d'action "Perspective réinsertion" ("*Perspektive Wiedereinstieg*")**

La cause principale de l'inégalité salariale en Allemagne sont les différences entre les hommes et les femmes pour ce qui est de la durée et de la fréquence des interruptions de carrière pour des raisons familiales. Grâce à l'introduction du salaire parental avec des mois de salaire parental accordés à l'autre parent, au développement de la garde d'enfants et au programme d'action "Perspective réinsertion" ("*Perspektive Wiedereinstieg*"), le Gouvernement fédéral contribue à rapprocher les carrières professionnelles des hommes et des femmes. Ces mesures sont considérées comme les stratégies les plus importantes et les plus efficaces dans le but de surmonter l'inégalité salariale.

- **Logib**

L'instrument "Logib-D" permet aux entreprises intéressées d'entrer de manière relativement simple les données de leur propre comptabilité-salaires dans le programme Logib-D en vue

d'analyser comment s'expliquent les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes dans leur entreprise. L'instrument suisse "LohnCheck" a été reprogrammé pour le compte du Gouvernement fédéral et est actuellement testé dans une phase pilote. Dès l'automne 2009, Logib-D doit être généralisé sur l'ensemble du territoire allemand comme instrument d'auto-évaluation pour plus d'égalité des chances dans la vie professionnelle. Les entreprises qui utilisent Logib-D reçoivent en même temps un paquet de conseils subventionné dans le but d'inciter les employeurs à se consacrer aux structures salariales de leur entreprise. Les conseils sur lesquels l'accent est mis ont pour objectif d'offrir aux employeurs et responsables du personnel dans les entreprises qui se penchent sur la question de l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes dans leur entreprise et souhaitent s'informer une orientation, des possibilités concrètes d'évaluation et des solutions, de répondre à des questions et de transmettre des informations concernant des réflexions, des décisions et des démarches organisationnelles nécessaires. Un autre objectif est d'organiser l'introduction de Logib-D, appuyée par des conseils, de la manière à ce que le plus d'entreprises possibles effectuent volontairement le test d'auto-évaluation, se sentent concernées et utilisent cet instrument pour que, au niveau de l'entreprise, toute possibilité soit saisie pour surmonter l'inégalité salariale. De plus, un portail internet est réalisé où l'on trouve toutes les informations et services d'aide nécessaires.

– **Projet "Différences de rémunération entre les hommes et les femmes"**

A l'initiative et avec le soutien du Ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse (BMFSFJ, *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*), l'Office fédéral de la Statistique réalise un projet en vue d'améliorer durablement les données sur l'égalité salariale.

Première partie : L'intégration de la fonction publique dans le système des enquêtes sur les rémunérations afin de pouvoir établir des comparaisons concernant les inégalités de rémunération entre l'économie privée et la fonction publique. Le fait que le Ministère soutient ce projet doit permettre d'établir l'évaluation correspondante comme mission permanente de l'Office fédéral de la Statistique.

Deuxième partie : L'Office fédéral de la Statistique effectue une évaluation spéciale de la nouvelle enquête sur les structures des rémunérations dans le but de pouvoir analyser en détail les causes des différences de rémunération entre les hommes et les femmes.

Durée : 04/2008 à 11/09

– **Projet "Miroir des salaires – différences de salaires à l'entrée dans la vie active"**

Les questions de savoir si des différences de salaire entre les hommes et les femmes apparaissent malgré une qualification égale dès l'entrée dans la vie active et dans quelle

mesure ces-dernières se poursuivent dans les premières années de la vie professionnelle constituent les questions centrales d'un projet de recherche réalisé par la Fondation Hans Böckler (HBS, *Hans-Böckler-Stiftung*) avec le soutien du Ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse. Le miroir des salaires ("Lohnspiegel") de la Fondation Hans Böckler en est la base de données qui contient actuellement 180 métiers. Cette dernière permet de distinguer dans les analyses les métiers typiquement masculins et les métiers typiquement féminins (part des hommes ou des femmes supérieure à 70 pour cent). Les résultats ont été publiés en juin 2009. Ils confirment les résultats d'études de l'Institut d'économie mondiale de Hambourg (HWWI, *Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut*) et d'autres : les différences de rémunération de ceux qui entrent dans la vie active sont nettement inférieures à celles des hommes et des femmes de 35 ans et plus. Les observations que les interruptions de carrière pour des raisons familiales et le travail à temps partiel en constituent des causes sont confortées.

– **Accord avec le secteur privé sur l'égalité des chances**

L'Accord sur la promotion de l'égalité des chances des hommes et des femmes qui a été conclu sur une base volontaire en 2001 entre le Gouvernement fédéral et le secteur privé vise quatre objectifs (égalité dans la formation, conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, égalité des chances dans l'avancement professionnel et égalité des salaires). Pour la période de référence actuelle, la question de l'écart salarial revêt une importance particulière, puisque le 3^e rapport d'étape (2008) a souligné le souhait partagé de déployer le même dynamisme que celui avec lequel les deux premiers objectifs sont traités également dans les deux autres domaines d'action qui sont les chances d'avancement et l'égalité des salaires.

Le 30 septembre 2008, la Confédération des associations des employeurs d'Allemagne a organisé conjointement avec le Gouvernement fédéral un colloque d'experts consacré au thème "L'écart entre les salaires des femmes et des hommes en Allemagne : Indicateurs, causes et approches en vue de sa réduction". Les 80 participants représentant le monde des affaires et la politique ont discuté de ce thème sur la base d'un rapport établi par *l'Institut der Deutschen Wirtschaft (IW)*, l'institut de recherche économique dont le siège est à Köln. L'évaluation des résultats de ce colloque est destinée à explorer d'autres pistes menant vers la mise en œuvre de cet objectif dans le cadre de l'accord précité.

– **"Equal Pay Day"**

Le Gouvernement fédéral a accordé son soutien à la première journée de l'égalité des salaires dite "Equal Pay Day", une action qui a été organisée le 15 avril 2008 sur l'ensemble du territoire par l'Association *Business and Professional Women Germany (BPW) e.V.*

Pour organiser le deuxième "Equal Pay Day" le 20 mars 2009, la *BPW* a conclu une **Alliance nationale pour les actions en faveur de l'égalité des salaires**. L'objectif de l'Alliance est avant tout de sensibiliser et de mobiliser tous les acteurs. Parmi eux comptent le groupe de travail permanent réunissant au niveau fédéral les délégués à l'égalité des chances des communes (**Bundesarbeitsgemeinschaft Kommunalen Gleichstellungsbeauftragter –BAG**), l'Association *BPW* en sa qualité d'organisme de coordination, la Confédération des associations des employeurs d'Allemagne (**BDA**), le Conseil de Femmes allemandes (**Deutscher Frauenrat**) et l'Association allemandes des femmes chefs d'entreprises (**Verband deutscher Unternehmerinnen – VdU**). Ainsi l'action a suscité une grande attention tant dans les médias que chez les parlementaires et l'écho en était bien plus fort cette fois-ci que l'année d'avant. Afin de faciliter la coordination de l'Alliance nationale, d'assurer l'organisation de l'Equal Pay Day sur la base d'une large alliance et de permettre la pérennisation des actions, le Gouvernement fédéral accorde son soutien à l'Alliance jusqu'en 2011. Le prochain Equal Pay Day aura lieu le 26 mars 2010.

À l'occasion du deuxième Equal Pay Day, un dossier sur l'écart entre les salaires des femmes et des hommes en Allemagne intitulé "Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland" a été publié.

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=121232.html>

– **Séminaire franco-allemand**

Le 24 juin 2009, un séminaire franco-allemand consacré à l'écart salarial s'est tenu; il a été organisé conjointement par le Gouvernement fédéral et le Ministère français du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville. Les intervenants étaient avant tout les partenaires sociaux français et allemands. L'objectif était de procéder à un échange sur les bonnes pratiques et d'identifier les actions susceptibles de réduire l'écart salarial.

À l'occasion de ce séminaire, les résultats des études de l'Institut *Sinus* intitulés "Entgeltungleichheit überwinden" (Surmonter l'écart salarial) ont été publiés en langue française et allemande.

– **Coopération avec les syndicats**

Les conférences régionales organisées dans le cadre de l'initiative de la Confédération allemande des syndicats *DGB* et de ses syndicats adhérents en faveur de la politique de la femme et consacrées au thème de l'écart salarial sous le slogan "Je vaudrais plus que cela" ont

fait l'objet d'un soutien du Gouvernement fédéral en 2008. C'est la base à partir de laquelle on envisage de construire une coopération stratégique avec le *DGB*.

– **Projet du FSE sur l'écart entre les salaires**

D'autres possibilités de coopération avec les partenaires sociaux résultent du nouveau programme FSE fédéral dont le lancement sous la houlette du Gouvernement fédéral (initiative organisée conjointement avec la *BDA* et le *DBG*) est imminent. Un des projets doté d'une enveloppe financière de 110 millions d'euros est destiné à promouvoir les exemples de meilleures pratiques entre autres dans le domaine de l'égalité des salaires. Le groupe-cible visé sont les femmes exerçant une activité professionnelle. Le choix des projets se fait dans une procédure à deux étapes comportant le volet de la manifestation d'intérêt et celui de la présentation de la demande de projet. À l'heure actuelle, l'appel à la manifestation d'intérêt est publié sur Internet. La concertation au sein du Gouvernement fédéral sur les projets à sélectionner se fera au sein d'un groupe de pilotage.

– **Guide "Fair P(l)ay" – Égalité salariale pour les femmes et les hommes**

Afin de soutenir toutes les parties prenantes à la formation des salaires, le Gouvernement fédéral a publié en 2007 un guide intitulé "Fair P(l)ay – Entgeltgleichheit für Frauen und Männer" (Fair P(l)ay – Égalité salariale pour les femmes et les hommes) et portant sur l'application du principe de l'égalité des salaires pour un travail égal ou de valeur égale.

– **Coopération avec la Mission pour la lutte contre les discriminations (ADS)**

La Loi générale sur l'égalité de traitement (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG*) ainsi que l'institution de la Mission pour la lutte contre les discriminations (*Antidiskriminierungsstelle – ADS*) auprès de Ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, des Femmes et de la Jeunesse (*BMFSFJ*) ont amélioré les conditions-cadre juridiques et institutionnelles posées pour la réalisation de l'égalité salariale. (voir question no. 1). Ainsi, il est possible désormais qu'un conseil d'entreprise introduise une action pour cause de discrimination en matière salariale, que les intéressés s'adressent à la Mission pour la lutte contre les discriminations et se fassent aidés devant les tribunaux du travail par des associations de lutte contre les discriminations.

– **D'autres mesures visant la promotion des femmes dans la vie active**

Mesures visant l'amélioration des perspectives d'emploi et d'avancement des femmes : Ce qui importe à cette fin, c'est de continuer à assurer un niveau élevé de formation des femmes, de viser un choix du métier plus varié de la part des femmes et des hommes (moyennant les initiatives telles le "Girls' Day", les "Neue Wege für Jungs" ("Nouvelles voies pour les Gars"), le

Pacte national visant à gagner plus de jeunes filles aux professions mathématiques, d'ingénierie, de sciences naturelles ainsi qu'aux métiers techniques, les professions dites "MINT") et de promouvoir davantage l'avancement professionnel des femmes dans les entreprises (moyennant les initiatives telle que "frauenmachenkarriere.de", la promotion de l'initiative TOTAL-E-Quality, le soutien à l'agence des créatrices d'entreprise opérant à l'échelle fédérale ("bundesweite gründerinnenagentur").

3.)

Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes sur les différences de salaire entre hommes et femmes ne travaillant pas pour le même employeur, par secteurs de l'économie, en fonction du niveau d'études ou de tout autre facteur approprié.

| | | |
|--|-----------------------|--|
| Données de l'Office fédéral de la Statistique | | |
| | | |
| Écart salarial entre les hommes et les femmes en 2007 exprimé en % | | |
| | | |
| | | |
| Catégories | Écart salarial | |
| Total | 23 | |
| Par zone géographique | | |
| Ancien territoire fédéral | 24 | |
| Nouveaux Länder | 6 | |
| Selon les secteurs de l'économie | | |
| Mines, extraction de minerais et de terres | 6 | |
| Industrie manufacturière | 29 | |
| Distribution d'énergie électrique et d'eau | 21 | |
| Industrie du bâtiment | 15 | |
| Commerce, maintenance et réparation d'automobiles et de biens personnels ou domestiques | 25 | |
| Hôtellerie et restauration | 13 | |
| Transports et transmission d'informations | 8 | |
| Activités financières et d'assurance | 29 | |
| Activités de services aux entreprises | 30 | |
| Éducation et enseignement | 17 | |
| Services sanitaires, vétérinaires et sociaux | 24 | |

| | | |
|--|----|--|
| Prestation d'autres services publics ou aux personnes | 23 | |
| | | |
| | | |

Source : Office fédéral de la Statistique (*Statistisches Bundesamt*), enquête sur les structures des rémunérations 2006 (projection à l'aide de données provenant de l'enquête trimestrielle sur les rémunérations)

Selon l'Office fédéral de la Statistique, il n'est pas possible d'indiquer par secteur de l'économie les différences pour les femmes et les hommes ne travaillant pas pour le même employeur.

Annexes :

- Dossier sur l'égalité des salaires
- Guide Fair P(l)ay
- Études de l'Institut *Sinus* sur l'égalité des salaires (en allemand et en français)

Article 5: Droit syndical

Dans la mesure où le Comité souhaite une mise à jour des informations sur la situation en droit et en pratique, il faut noter qu'aucun changement n'est intervenu en Allemagne ni en droit, ni en pratique. Il en ressort que des informations mises à jour qui pourraient être d'un intérêt pour le Comité ne sont pas disponibles.

Article 6: Droit de négociation collective

Paragraphe 1 – Consultation paritaire

Entre 1949 et fin 2008, 374.000 conventions collectives ont été conclues au total, dont 70.600 environ étaient toujours en vigueur fin 2008. Le nombre des entreprises qui se sont dotées d'une convention collective d'entreprise conclue par la direction de l'entreprise et un syndicat s'élevait à cette date à environ 9.300.

Paragraphe 2 – Procédures de négociation

Les questions posées par le Comité concernent les fonctionnaires dont le statut juridique par rapport à l'article 9§3 de la Loi fondamentale appelle les observations ci-après :

Pour ce qui est de l'interdiction de faire grève imposée aux fonctionnaires employés chez les entreprises privatisées, aucune modification n'est intervenue depuis la dernière note du Ministère fédéral de l'Intérieur (*BMI*) datant du 26 avril 2006.

En estimant que les fonctionnaires peuvent être affectés "selon une réglementation complexe" et "par des voies diverses" aux entreprises privatisées pour y exercer leur activité, le Comité européen des Droits sociaux présente la situation dans des termes qui ne sont pas tout à fait exactes (voir annexe 6, Conclusions XVIII-1, p. 13 et suiv.). Le fait est que c'est déjà la Loi fondamentale qui prévoit les principales dispositions régissant l'emploi des fonctionnaires chez les entreprises privatisées. Selon l'article 143b§3 de la Loi fondamentale les fonctionnaires de l'ancienne Deutsche Bundespost sont employés désormais "par les entreprises privées, leur statut et la responsabilité de leur employeur public restant sauvegardés". Les détails en sont réglés par une loi fédérale (loi sur le droit du personnel de l'ancienne *Deutsche Bundespost – Postpersonalrechtsgesetz*). Selon l'article 143a§1, 3e phrase, de la Loi fondamentale, les fonctionnaires des chemins de fer fédéraux (*Bundeseisenbahnen*) peuvent être placés par une loi "à la disposition d'un chemin de fer de la Fédération organisé sous forme de droit privé, tout en sauvegardant leur statut et la responsabilité de leur employeur public". Les dispositions légales applicables ont été prévues dans le cadre de la loi portant création de la société Deutsche Bahn (*Deutsche Bahn Gründungsgesetz - DBGrG*).

La constatation expresse que les fonctionnaires bénéficiant d'un congé spécial jouissent pleinement du "droit de négociation collective" y compris le droit de faire grève ne soulève pas d'objections (d'autant plus que l'exposé des motifs de l'article 12 de la loi *DBGrG* ainsi que l'arrêt rendu par la Cour fédérale administrative (*BVerwG*) du 7 juin 2000 (affaire D 4/99) le soulignent de manière explicite).

En revanche, les fonctionnaires travaillant chez les entreprises privatisées sans avoir obtenu de congé spécial restent soumis au statut de fonctionnaire public comme le prévoient l'article 143a§1, troisième phrase, et l'article 143b§3 de la Loi fondamentale, ce qui implique entre autres la détermination unilatérale du montant des traitements par le législateur, l'interdiction de faire grève, mais aussi le principe du non-congédiement. À cet égard, la Cour constitutionnelle fédérale a judicieusement souligné que – malgré certaines spécificités de leurs fonctions – le statut de ces fonctionnaires n'était pas conçu de telle manière que les avantages de deux régimes profondément différents l'un de l'autre y soient tout simplement réunis (voir: arrêt de la Cour constitutionnelle fédérale (*BVerfG*) du 5 juin 2002, affaire 2 BvR 2257/96).

Quant aux compétences citées à l'annexe 2 ("Anlage 2 Zuordnung.doc"), prière de noter que le Ministère fédéral des Transports, de la Construction et des Affaires urbaines (*BMVBS*) auquel il est fait référence n'est compétent que pour les fonctionnaires employés aux chemins de fer. La

responsabilité pour les fonctionnaires employés chez les entreprises ayant succédé à la *Deutsche Post* incombe au Ministère fédéral des Finances (*BMF*).

Paragraphe 3 – Conciliation et arbitrage

Pas de modification au cours de la période de référence – en conséquence, pas d'observations.

Paragraphe 4 – Actions collectives

Dans la mesure où le Comité souhaite recevoir des informations détaillées ou exhaustives portant sur

- les décisions de juridictions internes déclarant des grèves illicites pour non-respect du principe de proportionnalité
- les ordonnances de référé prononcées par les juridictions internes pour interdire une grève,

les informations ci-après sont communiquées :

1. Grève des conducteurs de tram berlinois en 2008

Par sa décision du 11 avril 2008 – affaire 58 Ga 6014/08 –, le Tribunal du travail de Berlin a interdit par voie d'ordonnance de référé une grève spontanée des conducteurs de tram berlinois. Les conducteurs de trams de la société des transports en commun de Berlin ont déclenché sans préavis une grève spontanée afin d'augmenter la pression sur leur employeur dans un conflit collectif du travail.

Par son arrêt du 29 avril 2008 – affaire 58 Ga 6014/08 – le Tribunal du travail de Berlin a décidé d'annuler l'ordonnance de référé rendue précédemment et ce au motif que, dans le cas présent, la grève sans préavis était encore conforme au principe de la proportionnalité et que par conséquent elle n'était pas illicite; ainsi, la requête d'une ordonnance de référé était sans fondement.

2. Grève dans les chemins de fer en 2007

Le syndicat GDL (*Gewerkschaft der Lokführer*) a lancé le 2 juillet 2007 un appel à des grèves à suivre dans les transports de passagers et de marchandises sur l'ensemble du territoire afin d'obtenir une convention collective spécifique pour le personnel roulant.

Ces grèves ont été menées le 3 juillet 2007 de 5 heures à 8 heures.

Le 9 juillet 2007, ce syndicat a lancé à nouveau un appel à la grève à suivre en tout point du territoire et programmée pour le 10 juillet 2007. Par sa décision du 10 juillet 2007, le Tribunal du travail de Mainz a rendu sans débats oraux une ordonnance de référé interdisant au syndicat GDL de mener cette grève imminente. Par son arrêt du 14 juillet 2007 – affaire 3 Ga 18/07 –, le Tribunal du travail de Mainz a décidé d'annuler l'ordonnance de référé qu'il avait rendue.

Face à l'échec de la négociation sur la convention collective constaté le 19 juillet 2007, le syndicat GDL a de nouveau appelé les agents de conduite à une grève dans le transport de marchandises sur l'ensemble du territoire programmé pour le 9 août 2007.

Le syndicat GDL s'est vu interdire les actions de grève par l'arrêt du Tribunal du travail de Chemnitz du 6 août 2007 – affaire 7 Ga 15/07 – et puis, le 8 août 2007, par le Tribunal du travail de Nürnberg ainsi qu'à nouveau par le Tribunal du travail de Chemnitz par sa décision du 8 août 2007 – affaire 7 Ga 16/07. Au cours de la procédure de recours devant le Tribunal du travail de Nürnberg – affaire 13 Ga 65/07 – les parties ont conclu un règlement d'ensemble permettant de faire cesser provisoirement le conflit afin de reprendre les négociations collectives dans le cadre d'une procédure de conciliation.

À la suite d'une réunion de la commission chargée des négociations collectives, le syndicat GDL a déclaré l'échec de la procédure de conciliation le 1^{er} octobre 2007 et il a annoncé des actions de grèves s'étendant sur l'ensemble du territoire dans le transport de passagers et de marchandises et programmées pour le 5 octobre 2007. Le 2 octobre 2007 certaines entreprises de transports urbains du groupe de la *Deutsche Bahn* et l'association des employeurs prestataires de services de mobilité et de transport ont demandé qu'une ordonnance de référé soit rendue afin que le syndicat soit enjoint de s'abstenir des actions de grève.

Dans le cadre de la procédure portant sur la requête d'une ordonnance de référé, le Tribunal du travail de Chemnitz a, par son arrêt du 5 octobre 2007 – affaire 7 Ga26/07 –, interdit au syndicat GDL d'appeler à la grève dans la société *DB Fernverkehr AG* (transport à longue distance) et dans la société *Railion Deutschland AG* et/ou de mener des grèves dans les établissements de ces deux sociétés. Suite au recours du syndicat GDL porté devant le Tribunal supérieur du travail de la Saxe (*Sächsisches Landesarbeitsgericht*), celui-ci a, par son

arrêt du 2 novembre 2007 – affaire 7 SaGa 19/07 -, infirmé l'arrêt du Tribunal du travail de Chemnitz et il a rejeté la requête d'une ordonnance de référé dans son ensemble.

Le Tribunal du travail de Düsseldorf a, par son arrêt du 1^{er} août 2007, reconnu le bien-fondé de la requête d'une ordonnance de référé et il a interdit au syndicat *GDL* de mener la grève projetée des agents de conduite au motif suivant :

"Une grève qui vise à obtenir une convention collective spécifique à des certaines catégories professionnelles laquelle serait valable, mais ne serait pas appliquée en raison du principe de l'application d'une seule convention collective au sein d'une même entreprise, est disproportionnée et, par conséquent, une telle grève est illicite".

Le recours contre cette ordonnance de référé introduit auprès du Tribunal supérieur du travail de Düsseldorf (*Landesarbeitsgericht*) s'est soldé par un règlement convenu entre les parties. Les détails de ce règlement ne sont pas connus.

3. Grève des pilotes d'hélicoptère dans les services de sauvetage en 2007 – Association professionnelle *Vereinigung Cockpit* (VC)

Par son arrêt du 28 août 2007 – affaire 5 Sa 735/07 -, le Tribunal supérieur du travail de München (*Landesarbeitsgericht München*) a infirmé l'arrêt du Tribunal du travail de München du 8 août 2007 – affaire 39 Ga 159/07 – et il a interdit à la partie défenderesse entre autres toutes les "mesures visant à mener des actions revendicatives prévues à l'appel à la grève du 30 juillet 2007". Par la même décision, le tribunal supérieur du travail a enjoint la partie défenderesse d'annuler au 31 juillet 2007 sur tous les sites en Allemagne l'appel à la grève indéterminée qu'elle avait lancé le 30 juillet 2007.

Le Tribunal supérieur du travail de München a motivé sa décision de rendre l'ordonnance de référé essentiellement par les raisons que voici :

"L'appel à la grève du 30 juillet 2007 est contraire à la loi, car en le lançant, la partie défenderesse poursuit entre autres la revendication qui consiste à conclure une convention collective générale ainsi qu'une convention collective portant sur les salaires avec la partie requérante ou du moins en y associant cette dernière. Or, la partie requérante n'est pas habilitée au sens de l'article 2§1 de la loi sur les conventions collectives (*Tarifvertragsgesetz – TVG*) à négocier une convention collective s'appliquant aux pilotes d'hélicoptère, car elle n'est pas l'employeur des pilotes. Pour cette raison, la partie requérante a droit, en vertu de l'article 823§1 et de l'article 1004 du Code civil allemand (*BGB*), à ce que l'on s'abstienne d'actions

revendicatives dirigées contre elle dans l'objectif de l'inciter à conclure une convention collective générale et une convention collective portant sur les salaires.

Afin d'éviter des préjudices importants à la partie requérante il est nécessaire de rendre une ordonnance de référé (motif de l'ordonnance)."

4. Grèves des aiguilleurs du ciel en 2006

Après que le Tribunal du travail de Frankfurt avait rejeté la requête d'une ordonnance de référé par son arrêt du 28 novembre 2006 – affaire 16 Ga 243/06 – , le syndicat gréviste s'est vu interdire par l'arrêt du Tribunal supérieur du travail de la Hesse (*Hessisches Landesarbeitsgericht*) du 11 janvier 2007 – affaire 9 SaGa 2098/06 – de mener des actions de grève dans l'entreprise de la partie requérante au motif que les actions de grève sont contraires à la loi faute de compétence de la partie défenderesse en matière de conventions collectives et que la vraisemblance en a été établie.

5. Grève de médecins (s'opposant aux employeurs communaux)

Par sa décision du 12 décembre 2005 – affaire 2 Ta 457/05 – , le Tribunal supérieur du travail de Köln a infirmé la décision du Tribunal du travail de Köln du 9 décembre 2005 – affaire 7 Ga 212/05 – et a rendu l'ordonnance de référé requise laquelle interdit à la partie adverse "d'appeler ses adhérents et d'autres salariés de la partie requérante à des grèves, des grèves d'avertissement ou d'autres débrayages pour le 13 décembre 2005 afin d'obtenir la conclusion d'une convention collective spécifique s'appliquant aux salariés que la partie requérante emploie en tant que médecins".

De toute évidence, le Tribunal supérieur du travail de Köln a estimé que la grève était illicite au motif que la convention collective n'avait pas été dénoncée de manière valide et que, par conséquent, les parties étaient toujours liées à l'obligation de ne pas engager un conflit du travail.