



09/03/2010

RAP/Cha/GE/XXVII(2010)Add2

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

Réponse du Gouvernement
aux observations de la
Fédération des syndicats allemands (*DGB*)
relatives au 27e 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 8 mars 2010

CYCLE XIX-3(2010)

Opinion du Ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse sur les observations de la Fédération des syndicats allemands (DGB) relatives au rapport du Gouvernement fédéral sur l'application de la Charte sociale européenne

1. La Fédération des syndicats allemands (DGB) se félicite du fait que les dispositions de la Loi générale sur l'égalité de traitement (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG*) ont eu pour effet d'améliorer la situation allemande par rapport aux discriminations. Ceci dit, le DBG reproche à cette loi qu'elle se limite à renforcer les droits des individus. Selon lui, ce sont notamment des dispositions prévoyant un droit des associations ou des groupements d'introduire de manière collective une action en justice ainsi que des dispositions conférant des droits plus étendus aux conseils d'entreprise qui font défaut.

Le principe du "**Salaire égal pour un travail égal ou un travail de valeur égale**" est depuis longtemps déjà ancré dans le droit allemand. Conformément au principe de l'égalité de traitement consigné au paragraphe 2 de l'article 3 de la Loi fondamentale (*Grundgesetz*), il est interdit de payer aux femmes pour un travail égal ou un travail de valeur égale une rémunération inférieure à celle des hommes. Selon les dispositions du § 2, par. 1, no. 2 et celles du § 7, par. 1 de la Loi générale sur l'égalité de traitement (*AGG*), **tout traitement désavantageant fondé sur le sexe et concernant les conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération du travail, est illicite**. Les dispositions du § 8, par. 2 de la loi *AGG* précisent, en outre, que le fait de convenir d'une rémunération inférieure pour un travail égal ou un travail de valeur égale ne saura être justifié par les règles spécifiques de protection applicables en raison du sexe.

Le fait qu'une discrimination salariale intervient en raison d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou d'un contrat de travail individuel ou qu'elle est pratiquée de manière directe ou indirecte n'importe pas pour le respect du principe de l'égalité salariale. En effet, ce principe de l'égalité salariale lie tant les syndicats et les employeurs ainsi que leurs associations dans la conception des conventions collectives que les employeurs et les conseils d'entreprise dans la rédaction des accords d'entreprise, de même que les employeurs individuels concluant des contrats de travail individuels. De plus, les possibilités de recours en cas d'une discrimination salariale présumée ont été améliorées par la loi *AGG* : Les personnes s'estimant lésées peuvent désormais obtenir une aide de la part des dites associations de lutte contre les discriminations et elles peuvent également s'adresser à la Mission pour la lutte contre les discriminations (*Antidiskriminierungsstelle*) de l'État fédéral en vue d'obtenir une assistance. Les règles du droit sont donc circonscrites et sans équivoque. Pour ces raisons, une modification de la loi *AGG* de même que de dispositions complétant celle-ci ne sont pas nécessaires.

2. Les aspects du principe du salaire égal pour un travail égal et de celui du salaire égal pour un travail de valeur égale sont à considérer de manière distincte. Ce qui pose problème c'est le fait que, sur un plan formel, l'égalité salariale est souvent garantie. Cependant, des différences de fait existent pour des raisons structurelles, p. ex. à travers les définitions divergentes des postes de travail.

C'est une affirmation à laquelle l'on peut consentir. Les différences de salaires sont dues à des raisons multiples et il convient de les discuter de manière séparée. Ce sont notamment les trois causes principales ci-après auxquelles il faut s'attaquer :

- Les femmes sont absentes dans certains métiers, certaines branches et aux échelons supérieures de l'échelle de carrière : la ségrégation horizontale et verticale du marché du travail reste une réalité.
- Les femmes interrompent et réduisent leur activité professionnelle pour des raisons familiales de manière plus fréquente et pour des durées plus longues que les hommes.
- Malgré les négociations salariales collectives et individuelles, les femmes sont rémunérées moins bien et les métiers typiquement féminins sont évalués et payés moins bien que les métiers exercés traditionnellement par les hommes.

C'est cette troisième cause qui reflète précisément cette problématique.

Pour obtenir des progrès, il faut, par conséquent, fondre l'ensemble des mesures particulières visant à améliorer la situation salariale des femmes dans une alliance stratégique. Comme les causes sont variées et que les facteurs structurels et culturels se renforcent mutuellement dans ce phénomène, une approche intégrée est nécessaire. Ainsi, un facteur décisif est la coopération de tous les partenaires qui ont une influence sur l'égalité salariale : le Gouvernement fédéral, les entreprises, les syndicats et les associations.

3. C'est notamment le fait que des critères injustes sont appliqués dans l'évaluation des postes qui pose problème. Lorsque des systèmes établissant des catégories salariales n'existent pas, la rémunération du travail fait l'objet de négociations individuelles et ce fait à lui seul entraîne déjà de très grandes différences de salaire. Si des systèmes établissant des catégories salariales sont introduits, des problèmes apparaissent au moment de la définition des catégories salariales et notamment au moment du classement des salariés dans ces catégories. C'est à ce niveau que des discriminations individuelles existent toujours, p. ex. en raison des stéréotypes observés dans la répartition des rôles. Lorsque des conventions collectives existent, les catégories salariales sont, certes, transparentes et, sur un plan formel, il est donc possible d'empêcher la discrimination. Toutefois, la pratique montre qu'il n'a pas été possible d'éliminer toutes les discriminations.

Prière de se référer au point 2.

Selon les données provisoires de l'Office fédéral de la Statistique (*Statistisches Bundesamt*), l'écart de salaire est moins grand, quand les partenaires sociaux sont liés par des conventions collectives et/ou quand un conseil d'entreprise est institué. Néanmoins, un écart de salaire existe également dans les entreprises qui sont liées par des conventions collectives; cela semble indiquer que les causes en sont, entre autres, l'évaluation des postes (métiers typiquement féminins) ou la position moins forte des femmes dans les négociations salariales individuelles.

4. Dans la fonction publique, l'égalité salariale n'est pas suffisamment garantie non plus. Sur le plan formel la réglementation sur les traitements des fonctionnaires prévoit une rémunération égale pour les activités égales. Malgré cela, les femmes employées à plein temps dans la catégorie C ou celles employées dans la catégorie A perçoivent un traitement inférieur respectivement de 13 et de 12 pour cent à celui des hommes.

Selon les enquêtes de l'Office fédéral de la Statistique (*Statistisches Bundesamt*), l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est considérablement plus élevé dans le secteur privé (22,6 pour cent) que dans la fonction publique (7,0 pour cent) et au sein même du secteur public cet écart est plus élevé chez les agents contractuels (7,8 pour cent) que chez les fonctionnaires (1,7 pour cent).

5. Contrairement aux hommes, les femmes arrivent moins souvent à gravir jusqu'à l'échelon le plus élevé d'une catégorie. La répartition des postes entre les femmes et les hommes dans la catégorie A illustre ce fait d'une manière particulièrement évidente. Plus la catégorie salariale est élevée, plus la part des femmes est réduite. Le rapport de l'UE intitulée "Les femmes et les hommes dans la prise de décision 2007" vient confirmer ce fait : Moins de 15 pour cent des postes de directeur général dans ce pays sont pourvus de femmes; quant aux secrétaires d'État : néant.

Il résulte d'une enquête plus récente que 15,5 pour cent des postes de directeur général sont pourvus par des femmes (administrations fédérales suprêmes). À l'heure actuelle, on compte deux femmes parmi les secrétaires d'État.

6. En outre, le DGB souligne que la méthode d'évaluation des salaires nommée *LOGIB* que le Gouvernement fédéral évoque dans son rapport est mise en œuvre sur une base volontaire. Tout en se félicitant du principe même de cet instrument, le DGB critique l'absence d'un cadre légal pertinent et il estime qu'il faudrait y incorporer des critères supplémentaires. Ceci dit, il ne faut pas négliger le fait que cette méthode présente certaines insuffisances. Un premier problème est l'utilisation de certaines variables pour l'évaluation des salaires (en l'occurrence les années de service p.ex. qui constituent une variable qui, en elle-même, n'est pas exempte de discriminations dans notre société, puisque les femmes sont plus fréquemment absentes en raison des congés parentaux). En particulier, c'est justement l'évaluation du poste qui n'y est pas incorporée, mais l'on se limite à recueillir des données statistiques individuelles. Cette procédure statistique devrait être complétée par un travail d'analyse. Toujours est-il que la méthode *LOGIB* ne saura remplacer une législation servant de cadre. Le Gouvernement fédéral de la dernière législature avait envisagé de créer un cadre législatif. Il reste à voir quelle sera l'attitude que le nouveau Gouvernement fédéral adoptera en la matière.

Pour ce qui est des variables : Les variables s'inspirent de la théorie du capital humain. Toutefois, le capital humain n'est qu'une partie des calculs (aspects liés à la personne). Il s'y ajoutent des aspects liés aux postes de travail. Selon l'expérience faite de longue date au niveau international, les facteurs du capital humain choisis pour la méthode *Logib-D* constituent en règle générale des indicateurs fiables de la productivité au travail d'une personne – et ce pour la majorité des activités.

Pour ce qui est de l'évaluation du poste de travail : L'introduction de la méthode *Logib-D* en 2010 est accompagnée d'une offre de conseil. Ces réunions de conseil ont pour objet, entre autres, l'évaluation des postes de travail et les chefs d'entreprise sont mis au courant également dans ce cadre-là.

Pour ce qui est de l'application volontaire : Grâce à la méthode *Logib-D*, les entreprises qui s'y intéressent ont la possibilité de faire rapidement et en gardant l'anonymat une analyse différenciée selon les sexes de la structure des salaires payés dans l'entreprise concernée. L'objectif de la méthode *Logib-D* consiste à établir, en employant des moyens relativement peu importants, si les différences de salaire existant éventuellement dans l'entreprise sont dues à des facteurs tangibles, tels que p.ex. des formations différentes. En raison du maniement simple l'on peut aisément surmonter le premier obstacle s'opposant à une telle démarche, à savoir les contraintes de l'emploi du temps du personnel concerné.

Le kit de conseil gratuit dont est assorti la méthode *Logib-D* est mis à la disposition des utilisateurs conformément à la commande du Gouvernement fédéral et il englobe notamment l'accompagnement par une société de consultants des analyses effectuées à l'aide de *Logib-D*. Ces activités de conseil en matière de rémunération fournissent des analyses et résultats complémentaires et plus détaillés qui vont au-delà des informations offertes par l'utilisation de la

méthode *Logib-D*. Ainsi, il est possible de renforcer les comportements proactifs. De cette manière, l'on a moins recours à des contrôles ou des sanctions pratiqués à une grande échelle, mais l'on privilège une approche tendant à convaincre les chefs d'entreprise d'agir en faveur de l'égalité salariale.

Afin de promouvoir l'adhésion à la **démarche de tester sur une base volontaire les salaires payés** et de générer les connaissances nécessaires à l'action chez ceux qui sont responsables du recrutement et de la gestion prévisionnelle des effectifs, cette démarche pourrait en outre être intégrée dans la poursuite du développement d'un **"audit" volontaire des entreprises en vue du recrutement de femmes pour les postes de cadres techniques et/ou dirigeants**. D'autres indicateurs à choisir éventuellement pourraient être les conditions de travail favorables aux familles, les offres de formation continue destinées aux femmes dans les phases d'interruption de leur activité professionnelle ainsi que les formules flexibles (des horaires) du travail. À cet effet, l'on peut partir des audits existants (Total E-Quality) ce qui encouragerait une prise de conscience chez les employeurs et les inciterait encore davantage à se saisir de ce sujet.

Opinion du Ministère fédéral de l'Intérieur sur les observations de la Fédération des syndicats allemands (DGB) relatives au rapport du Gouvernement fédéral sur l'application de la Charte sociale européenne

À propos du point 1 a (Durée du travail) :

Il est exact que la durée du travail des fonctionnaires de l'administration fédérale a été modérément augmentée comme il est relevé dans les observations en question. Cependant, cela est tout à fait en conformité avec l'article 2, par. 1 de la CSE, d'autant plus que la durée hebdomadaire du travail des fonctionnaires de l'administration fédérale avait été réduite de manière progressive dans la période de 1950 à 1989, la durée du travail ayant été passée de 48 heures à 38,5 heures. Les dispositions citées et qui concernent le temps de travail dans le cas du service de garde sont fondées sur la base juridique communautaire que constitue l'article 22 de la directive de l'EU relative au temps de travail (Directive 2003/88/CE).

À propos du point 2 b (Salaire égale pour un travail égal)

La loi sur la réorganisation du droit de la fonction publique (*Dienstrechtsneuordnungsgesetz*) a institué une série de mesures visant à réduire les différences de rémunération. Le § 25 de la loi sur les fonctionnaires de l'administration fédérale (*Bundesbeamtenengesetz – BBG*) interdit tout traitement désavantageant en raison de la grossesse, de la protection de la maternité, des congés parentaux, du travail à temps partiel, du télétravail et d'une mise en disponibilité pour des raisons familiales. Les possibilités de titularisation des agents travaillant dans les domaines à forte présence de femmes ont été améliorées par l'ouverture du systèmes des catégories. Avant, dans la catégorie C précisément, les titularisations étaient relativement peu nombreuses, mis à part les domaines à forte présence d'hommes (police fédérale, douanes). Les conséquences des phases d'interruption de l'activité professionnelle ont été réduites : Désormais, passé un délai minimum, le congé parental n'interrompt plus la période probatoire. Pendant la mise en disponibilité complète, les évaluations des agents sont actualisées de manière fictive. Aux fins de l'application de la réglementation relative aux catégories et au déroulement de carrière, le temps de travail réduit et le temps de travail régulier sont à traiter de la même façon. Ainsi, l'on évite des retards dans le développement du parcours professionnel. La réglementation relative aux évaluations prévoit désormais une obligation d'établir un tableau de notes faisant ressortir la part des femmes, celle des agents travaillant à temps partiel et celle des agents exerçant un télétravail. Selon le règlement relatif au statut des agents dans l'administration fédérale (*Bundeslaufbahnverordnung - BLV*), les actions de formation continue

et de préparation à l'avancement offertes aux agents sont à organiser d'une manière qui prend en compte les obligations familiales.

À propos du point 3 b (Dédommagement) :

Il semble que le droit sur le statut des fonctionnaires laisse peu de place pour une éventuelle co-responsabilité des syndicats en cas de violation des droits des employeurs, car dans la fonction publique l'on ne conclut pas de conventions collectives et des conflits collectifs du travail ne sont pas admis de par la loi. Du reste, il s'agit d'une question au sujet de laquelle le Ministère fédéral de l'Intérieur n'a connaissance que de la réponse en date du 24 juin 2008 donnée par le Gouvernement fédéral à la petite question posée par le groupe parlementaire *Die Linke* (document du Bundestag *BT-Drs. 16/9721*) et selon laquelle les conséquences exactes de la jurisprudence citée sont en cours d'examen. Cette question semble relever de la compétence du Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales.

À propos du point 3 c (Accès des syndicalistes aux établissements) :

Le DBG émet des critiques selon lesquelles les syndicats n'auraient pas accès aux établissements ecclésiastiques. Pour ce qui est des établissements relevant du champ d'application de la loi sur la représentation du personnel dans l'administration publique (*Bundespersönalvertretungsgesetzes - BPersVG*), les délégués des syndicats qui sont représentés dans l'administration concernée ont un droit d'accès aux locaux, et ce en vertu du § 2, par. 2 de ladite loi. Cependant, le champ d'application de la loi *BPersVG* ne s'étend en vertu de son § 1 que sur les administrations de l'État fédéral et les collectivités dépendant directement de l'État fédéral, les offices et les fondations de droit public ainsi que sur les juridictions fédérales, mais pas sur les établissements ecclésiastiques. Au contraire, le § 112 de la loi *BPersVG* dispose explicitement que la loi n'est pas d'application sur les communautés religieuses ni sur leur établissements caritatifs ou pédagogiques. Les législations des Länder en matière de représentation du personnel et la loi sur l'organisation institutionnelle des entreprises (*Betriebsverfassungsgesetz*) prévoient des règles comparables (voir § 118 de la loi sur l'organisation institutionnelle des entreprises – *BetrVG*).

Le fait que les communautés religieuses et leur établissements caritatifs ou pédagogiques ne sont pas inclus dans la législation en la matière est fondé sur les normes constitutionnelles. En effet, la Loi fondamentale (*Grundgesetz*) garantit une marge de manœuvre aux communautés religieuses et à leur établissements caritatifs ou pédagogiques qui les autorise à régler et à gérer eux-mêmes leurs affaires (voir article 140 de la Loi fondamentale appliqué conjointement

avec le § 137, par. 3 de la Constitution de Weimar – *WRV*). Dans son arrêt du 17 février 1981 (2 BvR 384/78), la Cour constitutionnelle fédérale a explicitement constaté, en se référant aux dispositions constitutionnelles citées, que les adhérents d'un syndicat qui sont étrangers à l'établissement n'ont pas le droit d'accès aux établissement ecclésiastiques.

À propos du point 5 ee (Droits de grève des fonctionnaires) :

Selon la jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle fédérale (p. ex. BVerfGE 44, 249 [264]) les fonctionnaires de l'administration fédérale et de celle des Länder ne jouissent en tout état de cause pas du droit de grève. Les droits et obligations résultant du statut de fonctionnaire ne font pas l'objet de négociations ou de règlements de conflits entre le fonctionnaire et son employeur de droit public, mais ils sont définis unilatéralement au moyen d'une loi. Le droit du statut des fonctionnaires exclut l'admission d'une grève. Il s'agit là d'un élément-clé du droit du statut des fonctionnaires. Les droits fondamentaux sont, certes, d'application également dans le cadre du statut des fonctionnaires; toutefois, les obligations confiées aux fonctionnaires en vertu de l'article 33, par. 5 de la Loi fondamentale limitent la possibilité existant en droit de se prévaloir des droits fondamentaux (arrêt de la Cour constitutionnelle fédérale *BVerfGE 108, 282 [296]* comportant d'autres références pertinentes). En vertu de ces règles, la garantie des missions publiques au service de toute la population laquelle est consignée dans le droit constitutionnel a la priorité sur la poursuite des intérêts tant de son propre groupe que d'autres groupes. En outre, en raison de la définition au moyen de la loi de leurs droits et obligations ainsi que de leurs traitements, les fonctionnaires sont placés "d'emblée en dehors du système des conventions collectives et des conflits du travail qui se fonde sur la représentation solidaire des intérêts collectifs des travailleurs d'un côté et des employeurs de l'autre" (voir : arrêt de la Cour fédérale administrative *BVerwGE 69, 208 [213]*). L'institution d'un droit de grève ou d'une limitation de l'interdiction de faire grève nécessiterait un amendement de la constitution et du point de vue de l'employeur de droit public cela n'est pas de mise.

Objet : Évaluation des observations de la Fédération des syndicats allemands (DGB) relatives au 27^e rapport concernant la mise en œuvre de la Charte sociale européenne

À propos du paragraphe 1 de l'article 2 Durée du travail

La Fédération des syndicats allemands (DGB) indique que l'on pouvait constater une prolongation générale du temps de travail pendant la période de référence 2005 à 2008. Cette tendance générale serait contraire au principe d'une réduction obligatoire du temps de travail. La Fédération des syndicats allemands renvoie à la prolongation des temps de travail pour les fonctionnaires fédéraux.

À ce propos, les observations suivantes sont communiquées :

Selon l'étude « Working time developments – 2008 » de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EIRO), la **durée hebdomadaire du travail** des salariés en Allemagne **prévue par les conventions collectives** n'a guère changé au cours des dernières années (années 2005 et 2006 : 37,7 heures ; années 2007 et 2008 : 37,6 heures). Toujours selon la même étude, la **durée effective du travail hebdomadaire** des salariés, qui dépend fortement de l'impact de la conjoncture, était en Allemagne au quatrième trimestre 2008 de 41,2 heures et ainsi inférieure de 1,1 heures au nombre d'heures en 2005. En conséquence, la durée du travail n'a pas augmenté pendant la période de référence, mais même diminué.

Du point de vue de la conformité à la législation relative à la santé et la sécurité au travail, une durée hebdomadaire du travail de 41,2 heures ne peut être contestée. La loi fédérale relative au temps de travail prévoit en principe une journée de 8 heures et une semaine de 6 jours. Ainsi, la loi relative au temps de travail stipule comme la directive de la Communauté européenne relative au temps de travail une durée maximale du travail hebdomadaire de 48 heures en moyenne pour la protection des salariés.

À propos du paragraphe 3 de l'article 2 Droit aux congés

La Fédération des syndicats allemands (DGB) souligne à juste titre qu'en ce qui concerne le congé prévu par les conventions collectives, les partenaires aux conventions collectives ont jusqu'à présent tenu compte des principes juridiques de la loi fédérale sur les congés payés et de la jurisprudence de la Cour fédérale du travail en matière du congé minimum légal. Il revient aux partenaires aux conventions collectives de tenir compte de la jurisprudence modifiée de la Cour fédérale du travail en matière de congé et de maladie (voir arrêt de la Cour fédérale du travail du 24 mars 2009 ; affaire 9 AZR 983/07) dans le cadre de la conclusion de nouvelles conventions collectives et de régler explicitement que le droit aux congés prévu par les conventions collectives ne s'éteint pas et doit être compensé lorsqu'une relation de travail prend fin et le salarié n'a pas pu prendre le congé prévu par les conventions collectives en raison de maladie. Dans le passé, la jurisprudence a cependant toujours considéré que les dispositions concernant le congé minimum légal s'appliquent également au congé prévu par voie de conventions collectives tant que les partenaires aux conventions collectives n'ont pas expressément convenu d'une disposition différente pour la partie du congé conventionnel dépassant le congé minimal.

À propos de l'article 4 Rémunération – Rémunération suffisante pour assurer un niveau de vie convenable

Dans l'accord de coalition, CDU, CSU et FDP ont clairement affirmé l'autonomie des partenaires sociaux et expressément refusé un SMIC uniforme.

Grâce à la modification de la loi sur les conditions de travail minimales (*Mindestarbeitsbedingungengesetz* – MiArbG), le 16^e Bundestag a créé la possibilité de fixer des salaires minimaux également dans les branches faiblement liées par des conventions collectives. Le comité central en tant que comité autonome décide s'il y a des distorsions sociales dans une branche et que des salaires minimaux doivent par conséquent être fixés.

En outre, la révision de la loi sur le détachement des travailleurs (*Arbeitnehmer-Entsendegesetz*) a permis d'établir la base juridique pour que six branches supplémentaires puissent rendre obligatoire des salaires minimaux pour tous les salariés de leur branche respective sur la base de conventions collectives ou d'une recommandation de la commission. Les taux actuels de salaire minimum peuvent être consultés sur les sites du Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales (www.bmas.de) et des autorités douanières (www.zoll.de).

De plus, les groupes parlementaires de la coalition se sont mis d'accord pour inscrire dans la loi la jurisprudence concernant l'interdiction de salaires contraires aux bonnes mœurs. Le Gouvernement fédéral va soumettre une proposition à ce sujet.

À propos de l'article 4 Rémunération – Salaire égal pour un travail égal

Dans la mesure où la Fédération des syndicats allemands (DGB) critique, en se référant aux procédures en manquement concernant la loi générale sur l'égalité de traitement (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* – AGG), que des dispositions concernant une loi sur les recours collectifs et des dispositions conférant des droits plus étendus aux conseils d'entreprise (p. ex. le droit d'initiative) font défaut dans l'AGG, il convient de souligner ce qui suit :

Dans les procédures en manquement, la Commission européenne n'a condamné ni l'absence d'une loi sur les recours collectifs ni l'absence de droits plus étendus pour les représentants des travailleurs. Dans le cadre de la procédure législative relative à la mise en œuvre des directives anti-discrimination de l'Union européenne, le législateur a examiné diverses options pour une mise en œuvre conforme aux directives et a opté contre une loi sur les recours collectifs, contrairement à l'exigence de la Fédération des syndicats allemands.

À propos de l'article 5

Dans la mesure où la Fédération des syndicats allemands (DGB) aborde le droit d'accès des représentants de syndicats externes à l'entreprise, il convient de souligner ce qui suit :

Les syndicats ont en principe un droit d'accès aux entreprises pour que des représentants étrangers à l'entreprise puissent y acquérir de nouveaux adhérents. Ceci a été établi par la jurisprudence de la Cour fédérale du travail en 2006.

La décision, qui remonte à un arrêt de la Cour constitutionnelle fédérale en 1981 et selon laquelle les délégués de syndicats étrangers à l'entreprise n'ont pas le droit d'accès aux établissements ecclésiastiques lorsqu'ils sont déjà représentés dans ces établissements par des adhérents internes à l'entreprise, ne devrait pas être maintenue telle quelle à la lumière de la nouvelle jurisprudence de la Cour constitutionnelle fédérale. En effet, l'arrêt de la Cour constitutionnelle fédérale de l'époque était fondé sur une interprétation restrictive du paragraphe 3 de l'article 9 de la Loi fondamentale. Selon cette interprétation, l'acquisition de nouveaux adhérents par les syndicats n'était protégée que dans la mesure où elle est indispensable au maintien et à la sauvegarde de l'effectif du syndicat. La Cour constitutionnelle fédérale a abandonné cette interprétation restrictive dans une décision de l'année 1995 et a

placé tous les usages propres à une coalition sous la protection du paragraphe 3 de l'article 9 de la Loi fondamentale.

À propos de l'article 6

Dans la mesure où la Fédération des syndicats allemands (DGB) se réfère dans ses observations à la jurisprudence récente de la CJCE, qui contient selon elle des restrictions concernant le droit de grève contraires à la CSE, il est à noter que le Gouvernement fédéral n'a aucune influence sur la jurisprudence autonome de la CJCE.