

ÉTUDES SUISSES DE DROIT EUROPÉEN
SCHWEIZERISCHE BEITRÄGE ZUM EUROPARECHT
VOLUME-BAND 27

COLLOQUE INTERNATIONAL
CRISE, MAINTIEN DE L'EMPLOI
ET PARTAGE DU TRAVAIL

INTERNATIONALES KOLLOQUIUM
KRISE, SICHERUNG DER ARBEITSPLÄTZE
UND AUFTEILUNG
DES ARBEITSVOLUMENS

CENTRE D'ÉTUDES JURIDIQUES EUROPÉENNES, GENÈVE

INSTITUT FÜR EUROPÄISCHES UND INTERNATIONALES
WIRTSCHAFTS- UND SOZIALRECHT, ST. GALLEN

SCHWEIZERISCHE BEITRÄGE ZUM EUROPARECHT
ÉTUDES SUISSES DE DROIT EUROPÉEN

VOLUME-BAND 27

GEORG - GENÈVE - 1984

COLLOQUE INTERNATIONAL
CRISE, MAINTIEN DE L'EMPLOI
ET PARTAGE DU TRAVAIL

organisé par

LE CENTRE D'ÉTUDES JURIDIQUES EUROPÉENNES
DE LA FACULTÉ DE DROIT DE GENÈVE

sous la présidence

du professeur Charles-André JUNOD
Doyen de la Faculté de droit

et

de M. Gabriel AUBERT
Directeur adjoint du Centre d'études juridiques européennes

GENÈVE, 15-16 septembre 1983

RAPPORT ALLEMAND

par

Wolfgang DÄUBLER

Professeur à l'université de Brême

SOMMAIRE

REMARQUES PRÉLIMINAIRES	9
I. <i>Les modalités juridiques du maintien du statu quo</i>	10
1. Le chômage partiel	10
a) Notion et importance pratique	10
b) Conditions	10
c) Conséquences juridiques du chômage partiel, en particulier versement d'indemnités	12
d) Procédure	14
2. La réglementation des licenciements collectifs	15
3. Garanties en cas de changement d'affectation du travailleur au sein de l'entreprise	17
II. <i>Les formes intermédiaires entre l'occupation stable à temps plein et la mise au chômage complet</i>	20
1. Le travail à temps partiel	20
a) Notion et importance pratique	20
b) Les conditions de travail des travailleurs à temps partiel	21
c) Le recours au travail à temps partiel est-il subordonné à des conditions?	22
d) Cas particulier: job sharing (partage d'une place de travail)	23
e) Cas particulier: Kapovaz (horaire de travail variant selon les besoins de l'exploitation)	24
2. Le contrat de travail de durée déterminée	25
a) Notion et importance pratique	25
b) Conditions du recours à un contrat de travail d'une durée déterminée	26
c) Mise en œuvre des règles juridiques	27
d) Situation juridique du travailleur lié par un contrat d'une durée déterminée	28
e) Problèmes particuliers	28

SOMMAIRE

7

3. Travail temporaire (location de personnel)	29
a) Distinction d'avec des phénomènes semblables et importance pratique	29
b) La réglementation légale de l'activité des entreprises de travail temporaire	31
c) Interdiction du travail temporaire et possibilités d'é luder cette règle	33
III. <i>La diminution du volume de main-d'œuvre disponible</i>	34
1. Réduction de la durée hebdomadaire du travail	34
a) La journée de 8 heures selon l'ordonnance sur la durée du travail	34
b) La durée normale du travail selon les conventions collectives	35
c) Réduction de la durée hebdomadaire du travail par les tribunaux?	36
2. La réglementation des heures supplémentaires	37
3. Durée de la vie active	38
a) Formation scolaire	38
b) Avancement de l'âge de la retraite?	38
4. Réduction de la durée annuelle du travail et autres aspects de la politique en matière de durée du travail	39
<i>Addendum</i>	41
La réglementation de la préretraite et la semaine de 38 heures et demie	41

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AFG	Arbeitsförderungsgesetz
ANBA	Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Entscheidungssammlung)
ArbG	Arbeitsgericht
AuR	Arbeit und Recht (année et page)
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AZO	Arbeitszeitordnung
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Bundesangestelltentarif
BB	Betriebs-Berater (année et page)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BfSt	Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht (année et page)
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts (volume et page)
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVerwGE	Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts (volume et page)
DB	Der Betrieb (année et page)
DUR	Demokratie und Recht (année et page)
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften
EzA	Entscheidungen zum Arbeitsrecht
GMH	Gewerkschaftliche Monatshefte (année et page)
GS	Grosser Senat
Hrsg.	Herausgeber
JR	Juristische Rundschau (année et page)
KJ	Kritische Justiz (année et page)
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
MittAB	Mitteilungen für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (année et page)
RdA	Recht der Arbeit (année et page)
Rn	Randnummer
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Gewerkschaften
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht (année et page)

REMARQUES PRÉLIMINAIRES

A la fin janvier 1983, selon les statistiques officielles, il y avait en République fédérale d'Allemagne 2.487.075 chômeurs¹. Cela représente 10,3 % de l'ensemble des travailleurs dépendants et indépendants. Il s'agit donc d'un nouveau « record ». Les années qui se sont écoulées depuis 1973 ont été caractérisées par un chômage touchant entre 1 et 2 millions de personnes².

Ces chiffres ne couvrent pas le chômage caché, résultant du fait que certaines personnes, n'étant plus plaçables, sont exclues des statistiques ou se retirent « volontairement » de la vie active et, par exemple, retournent dans leur ménage. La statistique des chômeurs serait encore plus dramatique si l'on tenait compte des quelque 700.000 travailleurs étrangers qui, depuis 1973, ont dû retourner dans leur patrie³.

La répartition du volume de travail existant fait aussi l'objet, en République fédérale d'Allemagne, de vives discussions. Pour les syndicats, le point central est la réduction de la durée hebdomadaire du travail (semaine de 35 heures) ; quant aux employeurs, ils pensent plutôt à une réduction de la vie active et à une meilleure organisation du travail à temps partiel. Nous allons examiner ces différents problèmes. Dans ce cadre, nous mettrons l'accent sur la description, et non pas sur les jugements de valeur.

¹ Voir les données in ANBA, Heft 2/1983, p. 69.

² Fin janvier 1981, 1,3 million de chômeurs ; survol statistique in ANBA 1979, p. 138.

³ Sur le problème du chômage caché, voir l'exposé détaillé de HEINRICHS, in Starnberger Studien 4, Strukturveränderungen in der kapitalistischen Weltwirtschaft, Frankfurt/Main 1980, p. 175 ss.

I. LES MODALITÉS JURIDIQUES DU MAINTIEN DU STATU QUO

1. LE CHÔMAGE PARTIEL

a) Notion et importance pratique

Pour surmonter des difficultés économiques provisoires, l'on peut, dans certaines entreprises ou dans certaines parties d'entreprises, introduire un horaire réduit. Le but de cette introduction est d'éviter des licenciements, cependant que la production (de même que les coûts représentés par les salaires) se trouve restreinte. En règle générale, l'horaire réduit est organisé de telle manière que l'on ne travaille que quelques jours par semaine (exemple : du 1^{er} février au 30 avril, le travail n'a lieu que le lundi, le mardi et le mercredi). Il arrive aussi que la durée quotidienne du travail soit diminuée, ou encore que le travail cesse pendant deux semaines⁴.

L'importance pratique du chômage partiel est considérable. Le nombre des personnes touchées, en 1974, était de 292.403. Il est monté, en 1975, à 773.334. En 1977, il est redescendu à 231.329⁵. Au milieu de janvier 1981, le nombre des chômeurs partiels était encore de 401.500⁶. Le 15 janvier 1983, il était de 1.190.397⁷. Le chiffre annuel moyen, pour 1982, est de 550.000⁸.

b) Conditions

L'introduction du chômage partiel n'a pas fait l'objet d'une réglementation légale cohérente. La loi sur la promotion de l'emploi ne règle, à ses paragraphes 63 à 73, que le versement des indemnités pour le chômage partiel. Quant à la question de savoir si et à quelles conditions l'employeur a le droit de réduire unilatéralement l'horaire de ses salariés, la loi est muette. Il faut donc se référer aux principes généraux du droit du travail.

⁴ Voir RUMPF-DRÖGE, *Kurzarbeit*, Stuttgart-Wiesbaden 1975/76, p. 28, 33 s.

⁵ Statistisches Jahrbuch der Bundesrepublik Deutschland, 1978, p. 106.

⁶ Frankfurter Allgemeine Zeitung, 4.2.1981, p. 1.

⁷ ANBA, Nr. 2/1983, p. 69.

⁸ Voir ANBA, *ibid.*, p. 71.

En pratique, le chômage partiel n'est introduit que moyennant le versement simultané d'une indemnité de chômage. Toutefois, cela ne constitue pas une exigence légale.

La réduction de l'horaire de travail ne peut pas être imposée, unilatéralement, par l'employeur⁹. Dans la mesure où le chômage partiel suspend non seulement l'obligation (du salarié) de travailler, mais aussi celle (de l'employeur) de verser le salaire, il s'agit d'une modification des rapports de travail. Cette dernière ne peut donc se produire qu'avec l'accord des salariés. Il faut tenir compte en second lieu, dans les entreprises qui ont un conseil d'entreprise, des droits de participation garantis par le § 87, al. 1, chiffre 3 de la loi fédérale sur l'organisation de l'entreprise.

Pour ce qui est de la première condition, il n'est pas contesté que, dans le cadre du *contrat de travail*, l'employeur peut se réserver le droit d'ordonner une réduction de l'horaire de travail en cas de difficultés économiques¹⁰. Toutefois, en pratique, de tels accords se rencontrent rarement. De plus, l'on ne peut pas présumer qu'ils interviennent de manière tacite¹¹.

Ce sont donc les *conventions collectives* qui renferment des clauses habilitant l'employeur à ordonner le chômage partiel. L'admissibilité de telles clauses est reconnue d'une manière générale, bien qu'elle soulève de nombreux problèmes. En effet, dans la mesure où, par rapport à la « normale », elles autorisent une détérioration de la position du travailleur, elles se heurtent, d'un point de vue formel, au principe selon lequel en cas de divergence entre le contrat individuel de travail et la convention collective, c'est la clause la plus favorable qui prévaut (*Günstigkeitsprinzip*). On ne peut pas considérer que le chômage partiel constitue une détérioration de la situation des travailleurs, si on le compare avec des licenciements dictés par la situation économique. Il suit de là, néanmoins, que ce n'est que dans des cas de ce genre qu'une atteinte, par le moyen de la convention collective, aux droits des travailleurs est possible.

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral du travail, l'employeur peut aussi être autorisé à introduire le chômage partiel par un *accord d'entreprise*, à certaines conditions¹². Une partie de la doctrine s'est opposée à ce point de vue, en expliquant que le conseil d'entreprise

⁹ Dans ce sens, BAG AP Nr 1 et 3 ad § 615 BGB, *Kurzarbeit*; RUMPF-DRÖGE, *op. cit.*, p. 109; SCHAUB, *Arbeitsrechts-Handbuch*, 4^e éd. Munich 1980, § 47 II; WIEDEMANN-STUMPF, *Tarifvertragsgesetz*, Commentaire, 5^e éd. Munich 1977, § 4, Nr. 210.

¹⁰ BAG AP Nr 3 ad § 615 BGB *Kurzarbeit*; VON STEBUT RdA 1974, p. 333 ss.

¹¹ Voir SÖLLNER, *Einseitige Leistungsbestimmung im Arbeitsverhältnis*, Mainz, Wiesbaden 1966, p. 70.

¹² BAG AP Nr 1, § 615 BGB *Kurzarbeit*, BAG AP Nr 1, § 32 SchwBeschG.

n'a aucun mandat pour s'immiscer, d'une manière aussi profonde, dans les relations contractuelles des intéressés¹³.

Indépendamment de cette autorisation touchant les rapports individuels de travail, l'employeur doit, de toute façon, en cas de réduction de l'horaire du travail, obtenir l'approbation du conseil d'entreprise, selon le § 87, al. 1, chiffre 3 de la loi fédérale sur l'organisation de l'entreprise. Toutefois, cette disposition ne peut être mise en œuvre que faute de réglementation dans les conventions collectives. Comme, d'une manière générale, les conventions collectives définissent d'une façon abstraite les conditions auxquelles est soumis le chômage partiel, le conseil d'entreprise conserve ses droits de codécision dans chaque cas concret. Le Tribunal fédéral du travail a expressément déclaré que les conventions collectives ne pouvaient pas porter atteinte aux droits de codécision du conseil d'entreprise en la matière¹⁴. Si le conseil d'entreprise refuse son approbation, l'employeur peut demander l'arbitrage d'une commission paritaire présidée par une personne neutre. Cette commission statue définitivement.

c) *Conséquences juridiques du chômage partiel, en particulier versement d'indemnités*

Les conséquences juridiques du chômage partiel (suspension provisoire de l'obligation de travailler et du droit au salaire) concernent toutes les catégories de salariés, même ceux couverts par la loi sur les invalides ou celle sur la protection de la maternité¹⁵.

En tout état, le droit aux vacances, tel que fixé par la loi ou par la convention collective, demeure intact. En vertu d'une disposition expresse du § 11, al. 1, 3^e phrase de la loi fédérale sur les vacances, l'indemnité de vacances doit être calculée comme si la durée du travail était normale¹⁶.

Pendant la durée du chômage partiel, les travailleurs touchés reçoivent de l'Office du travail une indemnité, dont le montant est fixé par les §§ 63 à 73 de la loi fédérale sur la promotion de l'emploi. La réglementation est fort compliquée. En voici les traits essentiels.

Selon le § 63, al. 1 de cette loi, en cas de réduction temporaire du travail dans des entreprises employant au moins un salarié, une indemnité est versée lorsque l'on peut attendre que grâce à elle, les tra-

¹³ Ainsi SÖLLNER, dans ses observations, AP Nr. 2 et Nr. 3 ad § 615 BGB Kurzarbeit.

¹⁴ BAG AP Nr 1 ad § 87 BetrVG 1972 Kurzarbeit.

¹⁵ BAG AP Nr 3 ad § 615 BGB Kurzarbeit ; BAG AP Nr 1 ad § 32 SchwBeschG.

¹⁶ RUMPF-DRÖGE, *op. cit.*, p. 114.

vailleurs conserveront leur emploi dans l'entreprise. L'on entend également par entreprise une subdivision de cette dernière.

En principe, tout travailleur pour qui sont payées des cotisations de chômage a droit à une telle indemnité. Cependant, il faut excepter les travailleurs à temps partiel occupés moins de 20 heures par semaine.

Les conditions précises pour la prétention à l'indemnité sont réglées au § 64, al. 1. D'après ce texte, l'indemnité est allouée si :

1. il se produit une perte de travail provoquée par des causes économiques, y compris des modifications de la structure de l'exploitation, ou par un événement inéluctable ;
2. la perte de travail est inévitable ;
3. dans une période continue d'au moins 4 semaines, qui commence au plus tôt le jour où une perte de travail s'est produite après l'annonce effectuée selon le chiffre 4 infra, une réduction du temps de travail d'au moins 10 % est imposée, qui frappe au moins un tiers, puis, dans une période continue de 4 semaines, au moins un dixième des travailleurs de l'entreprise (...);
4. la perte de travail a été annoncée à l'Office du travail.

Ainsi, de plus courtes réductions de l'horaire de travail ne sont pas couvertes. L'application de cette disposition est relativement générale. En règle générale, les indemnités sont aussi payées en cas de restructuration dans le cadre de l'entreprise ou de la branche tout entière, si cette restructuration a pour conséquence une diminution temporaire de l'emploi¹⁷.

Le montant de l'indemnité, en cas de chômage partiel, se calcule de la même manière que celle relative au chômage complet. Il est de 68 % de la rétribution nette que le salarié aurait touchée, dans le cadre d'un horaire normal, pour les jours ou les heures non travaillés. Comme les heures supplémentaires antérieures ne sont pas prises en considération, cela peut représenter, pour le travailleur, une perte importante. Dans quelques branches, l'on trouve des conventions collectives qui prévoient le versement d'une indemnité complémentaire, prélevée sur un fonds constitué par les entreprises, de manière à assurer au salarié une indemnité d'au moins 90 % de la rétribution nette¹⁸. L'on ne possède pas de données systématiques sur de telles conventions collectives. L'on peut dire, cependant, qu'elles sont plutôt exceptionnelles dans la pratique.

Selon le § 67, al. 1 de la loi, le versement de l'indemnité est en principe limité à 6 mois. Toutefois, par ordonnance du ministre fédé-

¹⁷ Pour le détail, voir SÄCKER, BB 1973, p. 1217 ss.; cp. également RUMPF-DRÖGE, *op. cit.*, p. 157.

¹⁸ Voir un exemple chez KLEES, Arbeitsförderungsgesetz, texte et introduction de BERND KLEES, Neuwied et Darmstadt 1978, p. 78.

ral du travail, cette période peut être portée à 24 mois. Il a été fait usage de cette faculté à compter du 1^{er} janvier 1978. Lorsque le travail a pleinement repris pendant 3 mois, une nouvelle période s'ouvre pendant laquelle l'indemnité peut être versée (§ 67, al. 3 de la loi).

d) Procédure

Pour une réduction de l'horaire des travailleurs, aucune autorisation officielle n'est requise. Comme on l'a vu plus haut, l'autorisation contenue dans le contrat individuel de travail ou dans la convention collective suffit, si elle est accompagnée d'une approbation du conseil d'entreprise. Dans un tel cas, l'employeur n'est pas lié par le délai de résiliation du contrat. En règle générale, cependant, les contrats prévoient un « délai d'annonce », qui doit être respecté dans chaque cas. La raison pour laquelle on ne prend pas en considération les délais de congé repose sur le fait que l'introduction d'un horaire réduit, du point de vue formel, n'entraîne aucune résiliation des rapports de travail. D'ailleurs, compte tenu du but du chômage partiel, il serait extrêmement difficile de respecter les délais de congé souvent fort longs des employés bénéficiant d'une certaine ancienneté.

Les indemnités de chômage partiel ne sont allouées que si l'annonce exigée par le § 64, al. 1 de la loi a été effectuée. Cette annonce doit contenir des indications rendant vraisemblable le fait que les conditions touchant l'exploitation de l'entreprise sont remplies. Elle émane de l'employeur. L'avis des représentants des salariés doit être joint. Les représentants des salariés ont eux aussi la faculté d'effectuer une telle annonce. Pour faciliter les choses, le § 72, al. 1, 4^e phrase de la loi prévoit que l'auteur de l'annonce doit recevoir immédiatement une décision écrite de l'Office du travail, indiquant si ce dernier admet que les conditions de l'octroi de l'indemnité sont réunies. L'indemnité n'est versée au travailleur que lorsque celui-ci en a fait formellement la demande. Selon le § 66 de la loi, le paiement a lieu au plus tôt le jour où l'annonce de la perte de travail a été faite à l'Office.

Un cas particulier de l'imposition d'un horaire réduit est réglé par le § 19 de la loi fédérale sur la protection contre les licenciements. Bien qu'en cas de licenciements collectifs le droit allemand n'exige aucune autorisation officielle, l'Office du travail a cependant la faculté de différer l'effet des licenciements de deux mois au plus après qu'il en a reçu l'avis. Pendant cette période, l'Office, comme mesure moindre, peut aussi exiger la réduction de l'horaire du travail. Toutefois, cette réduction ne peut pas conduire à une diminution du salaire pendant le délai de congé prévu par la loi ou par le contrat (§ 19, al. 2 de la loi fédérale sur la protection contre les licenciements).

2. RÉGLEMENTATION DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS

La protection contre les licenciements liés à des motifs économiques n'est pas confiée, en République fédérale, à l'administration du travail. Dans le cadre de licenciements collectifs, au sens de la directive des Communautés sur les licenciements collectifs, l'administration a seulement la possibilité de reporter l'effet des licenciements d'un à deux mois (§ 17 de la loi fédérale sur la protection contre les licenciements). La protection contre les licenciements est ancrée dans la loi. En cas de litige, ce sont les tribunaux du travail qui tranchent. Il existe aussi quelques dispositions dans les conventions collectives, destinées à renforcer la sécurité de l'emploi.

Un licenciement est socialement justifié, au sens du § 1, al. 2 de la loi sur la protection contre les licenciements, lorsqu'il est provoqué par des nécessités impérieuses de l'exploitation, qui s'opposent à la poursuite de l'emploi du salarié dans l'entreprise. Selon la conception ordinairement retenue, cela suppose que l'activité du salarié dans l'entreprise ne répond plus à aucun besoin, en particulier que sa place de travail est supprimée.

La suppression d'une place de travail repose nécessairement sur une décision préalable de l'entrepreneur. Ce dernier peut avoir constaté, par exemple, qu'une subdivision de son entreprise ne travaille plus d'une manière rentable ou que, comme dans des entreprises concurrentes, les moyens de production mécanique traditionnels doivent être remplacés par des processus automatiques. Même lorsque les employeurs peuvent choisir entre différentes possibilités, leurs décisions, selon une jurisprudence constante, ne sont pas contrôlées sous l'angle de la nécessité ou de l'opportunité¹⁹.

La doctrine, pour l'essentiel, approuve cette manière de voir. Elle souligne, en particulier, qu'un contrôle conduirait à un débordement des tribunaux du travail et serait également contestable du point de vue des droits fondamentaux de l'entrepreneur²⁰.

Ce principe connaît quelques exceptions qui, cependant, ne présentent guère d'importance pratique. La décision de l'entrepreneur ne répond pas à des exigences impérieuses liées à l'exploitation lorsqu'elle est manifestement mal fondée, déraisonnable ou arbitraire²¹. Il reste difficile de savoir quand une telle condition est rem-

¹⁹ BAG GS Nr 20 ad § 1 KSchG; confirmé derechef par BAG DB 1980, p. 1400.

²⁰ Voir par exemple HUECK, Kündigungsschutzgesetz, Kommentar, 10^e éd., Munich 1980, § 1, Nr 104 a.

²¹ BAG AP Nr 28 ad Art. 44 Truppenvertrag; BAG AP Nr 1 ad § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung.

plie. Le seul exemple convaincant serait une tentative, par l'employeur, de modifier l'exploitation de l'entreprise uniquement pour se débarrasser des travailleurs touchés. Le contrôle de l'interdiction de l'arbitraire ne joue pratiquement pas de rôle. En effet, c'est au salarié qu'il incombe de fournir la preuve que la décision de l'entrepreneur se trouve entachée d'arbitraire²².

La décision de l'entrepreneur est en outre nulle lorsqu'elle viole le droit positif ou lorsque la comparaison entre les intérêts de l'employeur et ceux des salariés fait apparaître le licenciement comme inéquitable ou inapproprié. Les critères applicables sont formulés de telle sorte que le salarié ne peut sauver sa place de travail qu'en des cas extrêmes de comportement particulièrement inopportun de l'employeur. Si, d'une part, la réorganisation de l'entreprise n'apporte aucun avantage à l'employeur, mais que, d'autre part, elle entraîne la mise au chômage de nombreuses personnes, il manque alors, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral du travail, une relation raisonnable entre les avantages et les inconvénients, de telle sorte que les licenciements sont dépourvus de justification sociale²³. En conséquence, aussitôt que les licenciements présentent un avantage pour l'employeur, il n'y a pas de chance que la comparaison des intérêts tourne en faveur des salariés.

Le contrôle juridictionnel se limite donc à la question de savoir si l'employeur pouvait recourir à des « stratégies alternatives ». Ainsi, les licenciements sont considérés comme illicites s'ils eussent pu être évités par l'introduction du chômage partiel²⁴. Toutefois, ce sont les salariés qui doivent prouver qu'une solution différente eût été possible.

De plus, le licenciement est également illicite si le travailleur eût pu être occupé à une autre place. Dans la procédure, le salarié doit montrer, d'une manière plausible, quelle autre occupation paraissait envisageable. C'est alors seulement qu'il incombe à l'employeur de prouver l'impossibilité de cette occupation²⁵.

En outre, les juges examinent si, dans le choix des travailleurs à licencier, l'employeur a pris en considération les critères sociaux. Cela signifie que se trouve exposé, en premier lieu, au licenciement, le travailleur qui dépend le moins de sa place de travail²⁶. Il faut donc tenir compte, d'abord, de l'âge du salarié et du nombre des personnes qu'il doit entretenir. Entre également en considération, bien qu'en

²² BAG AP Nr 22 ad § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung. BAG DB 1980, p. 1400 ouvre cependant la possibilité d'une preuve prima facie.

²³ BAG AP Nr 5 ad § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; BAG NJW 1978, p. 2525.

²⁴ BAG AP Nr 14 ad § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung.

²⁵ BAG AP Nr 1 et 4 ad § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung.

²⁶ BAG AP Nr 7 et 15 ad § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung.

règle générale à titre subsidiaire, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise²⁷.

Selon le § 102, al. 1 de la loi fédérale sur l'organisation de l'entreprise, le conseil d'entreprise doit être entendu. D'après le § 102, al. 3, il peut s'opposer au licenciement notamment lorsque les principes sociaux touchant le choix des salariés à licencier ont été violés ou lorsque le salarié en cause peut être employé à une autre place dans l'entreprise. La seule conséquence juridique d'une opposition valable du conseil d'entreprise consiste en ceci qu'un salarié qui agit en justice contre ce licenciement doit en principe continuer d'être occupé par l'entreprise jusqu'à la fin du procès. En fait, cette prescription n'a qu'une faible importance pratique. On notera, d'ailleurs, que le conseil d'entreprise ne peut pas faire opposition en alléguant comme seul motif que le licenciement ne repose pas sur une exigence impérieuse liée à l'exploitation.

On admet, d'une manière générale, que le droit de l'employeur de procéder à un licenciement ordinaire peut être exclu par le moyen d'une convention collective²⁸. Une telle interdiction de licencier, statuant par une convention collective, se rencontre en particulier s'agissant de travailleurs âgés. La règle qui va le plus loin, en la matière, est le § 53, al. 3 BAT, qui interdit le licenciement ordinaire de salariés qui ont travaillé 15 ans dans le secteur public ou qui ont accompli leur quarantième année d'âge. Mis à part le secteur public, de telles réglementations ne garantissent pas une sécurité absolue de l'emploi, dès lors que la faillite et l'impossibilité économique d'une poursuite de l'emploi peuvent aussi autoriser un licenciement des personnes protégées.

Pour terminer, indiquons encore que, en cas de modification de l'exploitation et, en particulier, de licenciements collectifs, le plan social à établir est censé compenser ou réduire les difficultés affrontées par les salariés. La décision de l'entreprise, en la matière, n'est pas soumise aux droits de codécision. Cependant, le plan social est fixé, le cas échéant, par une commission paritaire sous présidence neutre.

3. GARANTIES EN CAS DE CHANGEMENT D'AFFECTATION DU TRAVAILLEUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE

La possibilité de changer l'affectation du salarié dans l'entreprise dépend des dispositions du contrat individuel de travail. Il serait par

²⁷ BAG AP Nr 15 ad § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung.

²⁸ Voir par exemple HUECK, *op. cit.*, Einlgt. Nr 147.

exemple contraire au droit d'assigner au salarié une place moins bien rémunérée²⁹ ou même de laisser intacte sa rétribution tout en lui confiant un travail moins intéressant ou appartenant à une catégorie salariale inférieure³⁰.

Toutefois le droit de l'employeur, s'agissant de la modification de l'affectation du salarié, peut être élargi dans le cadre du contrat individuel de travail. Ainsi, l'employeur peut se réserver le droit non seulement de confier au salarié des travaux moins intéressants, mais aussi de lui donner un emploi moins bien rémunéré³¹. Que, par là, une limitation essentielle du pouvoir de l'employeur de donner des instructions soit élégamment éludée, cela n'est toutefois pas compensé par le fait que la jurisprudence offre au travailleur une certaine garantie dans un cas particulier : si le salarié, en raison d'un usage de nombreuses années, s'est vu confier une activité déterminée, de telle manière qu'il peut s'attendre à ne pas perdre le standard social acquis, la relation de travail se limite à la fonction exercée, ce qui exclut l'assignation à un travail de moindre intérêt³². Les critères appliqués se révèlent si stricts que les salariés ne bénéficient que très rarement d'une telle protection.

Si plusieurs salariés entrent en ligne de compte pour l'occupation d'une place de travail, le choix doit se faire à la lumière de critères sociaux, par application analogique des règles concernant les licenciements dictés par des raisons économiques. Il n'est pas possible de donner davantage de précisions sur ce point.

Le droit (limité) de participation du conseil d'entreprise, selon le § 99 de la loi fédérale sur l'organisation de l'entreprise, s'étend également aux changements d'affectation des salariés. Le § 95, al. 3 de la loi définit le changement d'affectation sans se référer aux stipulations contractuelles existantes. D'après ce texte, il s'agit de toute « affectation à un autre domaine de travail, qui, de manière prévisible, doit durer plus d'un mois ou qui se trouve liée à une modification notable des circonstances dans lesquelles le travail est fourni ». Cette condition est réalisée non seulement lorsque le lieu du travail, l'activité à déployer ou l'environnement se modifient, mais aussi lorsque le salarié, continuant de travailler au même endroit, reçoit des tâches supplémentaires ou voit se modifier fortement ses conditions de travail. Le conseil d'entreprise reçoit ainsi la faculté de s'opposer à une intensification du travail, sur la base du § 99 de la loi. Cependant, cette

²⁹ BAG AP Nr 2 ad § 611 BGB Direktionsrecht.

³⁰ BAG AP Nr 18 ad § 611 BGB Direktionsrecht — activités de valeur inférieure ; BAG AP Nr 19 et 22 ad § 611 Direktionsrecht — catégories salariales inférieures.

³¹ BAG AP Nr 92 ad § 611 BGB Direktionsrecht.

³² BAG AP Nr 24 ad § 611 BGB Direktionsrecht.

faculté ne doit pas être surestimée. Le § 99 n'autorise le conseil d'entreprise à refuser son approbation que pour des motifs expressément déterminés. Il peut ainsi faire valoir une violation de la loi ou de la convention collective ou invoquer des préoccupations fondées sur le fait que, en raison des mesures prises au sujet du personnel, les salariés occupés dans l'entreprise risquent d'être licenciés ou de subir d'autres inconvénients, sans que cela soit justifié par des motifs tirés de l'exploitation ou de la personne même du salarié. De plus, le conseil d'entreprise peut faire valoir que le salarié touché subirait un inconvénient du fait de son changement d'affectation, sans que cela soit justifié pour des raisons touchant l'exploitation de l'entreprise ou sa propre personne (les impératifs de la gestion de l'entreprise doivent toujours être pris en considération).

La jurisprudence du Tribunal fédéral du travail n'a pas tranché le point de savoir si et dans quelle mesure l'employeur est obligé de fournir au salarié la possibilité de compléter sa formation pour faire face aux exigences de son nouvel emploi. Constitue un argument dans cette perspective la prescription du § 112, al. 3, Nr 4 de la loi fédérale sur l'organisation de l'entreprise, selon lequel le conseil d'entreprise peut s'opposer à un licenciement lorsqu'il est possible de continuer d'employer le salarié après que des mesures de formation professionnelle ont été prises. L'on peut déduire de cette règle qu'une telle obligation existe même dans le cadre du rapport individuel de travail. Ce qui peut être exigé de l'employeur ou du salarié n'est pas susceptible d'une définition générale. En définitive, ce sont les circonstances qui décident si et dans quelle mesure certains inconvénients économiques peuvent être imposés à l'employeur³³. Le Tribunal fédéral du travail n'a pas encore pris une position univoque. Dans le cas d'un pilote qui, jusqu'alors, n'avait conduit que des avions du type Super-Constellation, il a admis l'obligation pour l'employeur de compléter la formation professionnelle du salarié, de manière que celui-ci puisse piloter le nouveau type Boeing. Il a, cependant, expressément exclu toute généralisation³⁴.

Les conventions collectives, en particulier celles touchant la protection des salariés en cas de mesures de rationalisation, mettent souvent à la charge de l'employeur l'obligation de prendre les dispositions nécessaires en vue de la réadaptation professionnelle des salariés touchés.

³³ Pour plus de détails, voir BECKER, in Gemeinschaftskommentar zum KSchG und sonstigen Kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften, Neuwied und Darmstadt 1981, § 1 KSchG, Nr 397 ss.

³⁴ BAG AP Nr 18 ad § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung.

II. LES FORMES INTERMÉDIAIRES ENTRE L'OCCUPATION STABLE À TEMPS PLEIN ET LA MISE AU CHÔMAGE COMPLET

1. LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

a) Notion et importance pratique

Sont dits employés à temps partiel les salariés qui, en vertu de leur contrat, travaillent dans l'entreprise selon un horaire inférieur à l'horaire hebdomadaire ordinaire pratiqué dans l'entreprise ³⁵.

Le nombre des travailleurs à temps partiel est important. Selon certaines sources, il varie entre 3 et 4 millions. Si l'on se fonde sur les chiffres fournis par l'Annuaire statistique de la République fédérale d'Allemagne, il y avait en avril 1979 1,83 million de salariés qui travaillaient moins de 21 heures par semaine. Il s'y ajoutait 1,71 million de travailleurs dont l'horaire hebdomadaire se situait entre 21 et 39 heures. En règle générale, ces travailleurs doivent aussi être considérés comme employés à temps partiel, dès lors que leur horaire est inférieur aux 40 heures habituelles ³⁶. Si l'on compare ces chiffres à ceux valables pour 1960, l'importance du travail à temps partiel a triplé ³⁷. Dans la période la plus récente, on constate également l'accroissement du travail à temps partiel ³⁸.

Ce sont essentiellement les femmes qui sont employées à temps partiel. L'on considère que la proportion d'hommes occupés à temps partiel est, selon les sources, de 3 ou 10 % ³⁹.

Cela signifie, du même coup, que le travail à temps partiel est le plus répandu dans les professions où l'occupation des femmes est importante. Il s'agit notamment de la poste, des branches scientifiques, artistiques et publicitaires, des collectivités territoriales aussi bien que du commerce ⁴⁰. A l'exception des enseignants dans les éco-

³⁵ Sur cette définition, voir au lieu de plusieurs : SEITER, in SEITER-KAEMMERER-RÖHRLE, *Teilzeitarbeit*, Stuttgart 1971, p. 20.

³⁶ Voir les données dans le *Statistisches Jahrbuch* 1980, p. 94.

³⁷ Voir les données fournies par RdA 1978, p. 118.

³⁸ DOMBOIS-OSTERLAND, *GMH* 1982, p. 117.

³⁹ Le chiffre de 3 % se trouve chez BÄCKER, *Teilzeitarbeit und individuelle Arbeitsflexibilisierung*, WSI-Mitteilung 1981, p. 196 ; l'estimation de 10 % se trouve chez DOMBOIS-OSTERLAND, *Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes statt Arbeitszeitverkürzung*, *GMH* 1982, p. 117.

⁴⁰ DOMBOIS-OSTERLAND, *op. cit.*, *GMH* 1982, p. 118.

les, les travailleurs à temps partiel sont généralement moins qualifiés et moins bien payés que les autres ⁴¹.

b) Les conditions de travail des travailleurs à temps partiel

Les travailleurs à temps partiel sont des travailleurs au même titre que ceux employés à plein temps. Ils sont donc électeurs et éligibles lors de la désignation du conseil d'entreprise ⁴². Leur situation sociale et juridique présente cependant une série de particularités :

— Quiconque ne travaille que 10 ou 20 heures par semaine est moins bien intégré dans l'exploitation que celui qui y est occupé 8 heures par jour. Cela réduit ses chances de promotion (qui sont encore diminuées par le fait que, traditionnellement, les fonctions de surveillance et de direction ne sont confiées qu'à des salariés à plein temps). De plus, en raison de leur position marginale, les travailleurs à temps partiel sont moins prêts que d'autres à s'engager dans une activité syndicale. Leurs intérêts sont défendus avec moins de force. L'on constate, ainsi, que de nombreuses conventions collectives ne tiennent pas compte des salariés à temps partiel ⁴³.

— L'occupation à temps partiel rend possible une plus forte intensification du travail. Celui qui ne travaille que 2 heures par jour a un plus grand rendement que celui qui est occupé 8 heures par jour ⁴⁴. Exemple : une entreprise privée reprend, en régie, des travaux de nettoyage, dans le bâtiment, effectués jusqu'ici par un service public. Occupant des nettoyeuses seulement 2 heures par jour, elle augmente le nombre des m² à nettoyer, par heure, de 40 % ⁴⁵.

— Les travailleurs à temps partiel occupés moins de 15 heures par semaine et dont le revenu est inférieur à 390 DM par mois ne sont pas assujettis à l'obligation de s'assurer dans le cadre de la sécurité sociale. Pour l'employeur, cela représente une économie importante, puisqu'il n'a pas de contribution à payer au titre de l'assurance-maladie et de l'assurance-vieillesse. De plus, les travailleurs employés 19 heures ou moins par semaine ne sont pas inclus dans le régime de l'assurance-chômage. Les travailleurs concernés courent donc des risques plus élevés en cas de maladie, de chômage et de vieillesse. Si l'horaire hebdomadaire régulier de travail ne dépasse pas 10 heures, l'employeur est exempté de l'obligation de payer le salaire en cas de maladie (voir le § 1, al. 2, chiffre 2 de la loi fédérale sur la prolongation du paiement du salaire).

⁴¹ Voir BÄCKER, *op. cit.*, WSI-Mitteilungen 1981, p. 197 ss.

⁴² BAG EzA Nr 2 ad § 6 BetrVG.

⁴³ Voir SEITER, *op. cit.*, p. 64.

⁴⁴ Sur ce point, voir DOMBOIS-OSTERLAND, *GMH* 1982, p. 119.

⁴⁵ Données chez TOFAUTE WSI-Mitteilungen 1976, p. 389 ss.

— Les travailleurs à temps partiel encourent également un risque plus élevé s'agissant du maintien de la place de travail. Si les commandes diminuent, leur activité souffre davantage que celle des salariés à temps plein. De plus, dans le cadre du choix des travailleurs à licencier, selon le § 1, al. 3 de la loi fédérale sur la protection contre le licenciement, l'on attribuera moins d'importance à l'emploi d'un salarié à temps partiel qu'à celui d'un travailleur à plein temps.

Sous ces réserves, les autres dispositions du droit du travail s'appliquent en principe dans le domaine du travail à temps partiel. Les travailleurs à temps partiel ont aussi, de par la loi, un droit à trois semaines de vacances. L'égalité de traitement avec les travailleurs à temps plein résulte, dans ces cas, du fait que l'application des dispositions légales dépend exclusivement de l'existence d'un rapport de travail. S'agissant des prestations sociales volontaires, pendant longtemps, l'on a admis une différenciation entre, d'une part, les travailleurs à temps partiel et, d'autre part, les autres salariés. Dans un arrêt du 6 avril 1982, le Tribunal fédéral du travail a modifié cet état de choses. Il a établi le principe que, dans le domaine des prestations volontaires de vieillesse, un salarié ne pouvait se voir privé de prestations pour ce seul motif qu'il est employé à temps partiel⁴⁶. Dans cette perspective et compte tenu d'un arrêt de la Cour de Justice des Communautés Européennes du 31 mars 1981, l'on a souligné que, dans la mesure où les salariés à temps partiel sont le plus souvent des femmes, il pourrait s'agir d'une discrimination liée au sexe.

Le paiement des heures supplémentaires fournies par des travailleurs à temps partiel est disputé. La jurisprudence du Tribunal fédéral du travail part de l'idée que les indemnités pour le travail supplémentaire ne doivent être versées que lorsque la durée du travail dépasse 40 heures par semaine⁴⁷. Une partie de la doctrine a contesté cette manière de voir. Elle soutient que, en cas de doute, il faut allouer pleinement aux travailleurs à temps partiel l'indemnité pour les heures supplémentaires⁴⁸.

c) *Le recours au travail à temps partiel est-il subordonné à des conditions ?*

Comme on l'a vu, l'occupation à temps partiel s'accompagne d'inconvénients pour les travailleurs. L'on s'est donc demandé s'il n'y avait pas lieu de n'autoriser le travail à temps partiel qu'à certaines

⁴⁶ BAG RdA 1982, p. 384 ss.

⁴⁷ BAG BB 1977, p. 596.

⁴⁸ Dans ce sens, FÖHR, *Arbeitsrecht für Arbeitnehmer*, 2^e éd., Cologne 1980, p. 180; SCHAUB, *Arbeitsrecht-Handbuch*, vol. I, § 44 III 2.

conditions. La question de savoir quand il peut être recouru au travail à temps partiel n'est pas réglée par la loi. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral du travail, il n'existe aucune restriction à cet égard. Qu'une personne soit employée 40, 20 ou seulement 6 heures par semaine, cela dépend donc uniquement du libre accord des parties⁴⁹.

Le Tribunal du travail d'Offenbach⁵⁰ et certains auteurs⁵¹ sont d'avis que, comme dans le cas des contrats de travail de durée déterminée, il faut soumettre le recours au travail à temps partiel à l'exigence d'un motif objectif, tenant compte des intérêts des deux parties. Un tel motif n'existerait que si la durée réduite du travail correspond à un vœu exprès du travailleur ou si des raisons liées à la production s'opposent à un emploi à plein temps. On ne saurait considérer comme un motif justifié le désir de l'employeur de reporter sur les travailleurs les risques conjoncturels, en n'engageant que des travailleurs à temps partiel pour faire face au surcroît de travail. L'on ignore encore si cette manière de voir trouvera écho dans la jurisprudence du Tribunal fédéral du travail.

Un autre élément, à cet égard, ressort des droits de participation du conseil d'entreprise, qui, selon le § 87, al. 1, n° 2 de la loi fédérale sur l'organisation de l'entreprise, touchent « le début et la fin de l'horaire quotidien du travail y compris les pauses et la répartition du temps de travail sur les jours de la semaine ». Si un emploi à plein temps est rempli par deux travailleurs (ou davantage), le début et la fin de l'horaire quotidien de travail s'en trouvent automatiquement modifiés, si bien que l'approbation du conseil d'entreprise est requise. Cependant, s'il n'est créé qu'un seul nouvel emploi à temps partiel, le droit de participation doit être écarté, puisqu'il ne s'applique en règle générale pas aux cas particuliers. La doctrine ne fournit pas d'indication précise à cet égard. A notre connaissance, il n'y a pas non plus de jurisprudence⁵².

Une réglementation légale des problèmes liés au travail à temps partiel n'a fait l'objet que de suggestions isolées⁵³.

d) *Cas particulier : job sharing (partage d'une place de travail)*

Un cas particulier de la relation de travail à temps partiel est constitué par le « job sharing » : une place de travail est occupée par

⁴⁹ Voir BAG AP Nr 1 ad § 611 BGB Doppelarbeitsverhältnis; BAG AP Nr 2 ad § 1 AZO.

⁵⁰ AuR 1978, 280 = KJ 1978, 200.

⁵¹ FÖHR, *Arbeitsrecht für Arbeitnehmer*, p. 180; WALZ KJ 1978, p. 204; DÄUBLER, *Das Arbeitsrecht* 2, 2^e éd., Reinbeck 1981, p. 407.

⁵² Voir DIETZ-RICHARDI, *Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung* commentaire, vol. 2, 6^e éd., Munich 1982, § 87, Nr 204 mwN.

⁵³ Voir BÄCKER, *WSI-Mitteilungen* 1981, p. 203.

au moins deux salariés, qui se répartissent librement entre eux le temps de travail dans le cadre d'un ou deux mois (ou davantage). Cette figure contractuelle présente de l'intérêt pour l'employeur, car chacun des deux partenaires qui occupe l'emploi doit remplacer l'autre, lorsque ce dernier, temporairement, ne peut se mettre à disposition de l'employeur pour cause de maladie, de vacances, etc. Quant au salarié, il dispose plus librement de son temps, encore que l'obligation de remplacer son collègue l'oblige à être, en quelque sorte, de manière permanente à disposition.

Le « job sharing » est-il répandu ? L'on ne possède pas de données suffisantes pour répondre à cette question. Le projet d'un contrat modèle, élaboré par la Fédération des associations d'employeurs de l'industrie chimique, a rencontré un très large écho⁵⁴. De son côté, la fraction CDU/CSU du Bundestag, a aussi publié un tel contrat modèle⁵⁵.

L'obligation de remplacer le partenaire, en cas d'absence de ce dernier (obligation qui se trouve dans le projet des employeurs de l'industrie chimique, et non pas dans le texte de la fraction CDU/CSU du Bundestag) a suscité des objections dans la doctrine : il s'agirait d'une atteinte excessive à la sphère personnelle du travailleur⁵⁶. L'on rejette aussi la clause selon laquelle la résiliation des rapports de travail de l'un des partenaires constitue un motif fondé (dicté par des raisons d'exploitation) de congé à l'égard de l'autre partenaire⁵⁷.

e) *Cas particulier : Kapovaz* * (= horaire de travail variant selon les besoins de l'exploitation)

Jusqu'à présent, les auteurs ont manifesté peu d'intérêt au sujet de la « Kapovaz » dans le cadre de laquelle l'horaire de travail varie selon les besoins de l'exploitation. En règle générale, elle représente un exemple du rapport de travail à temps partiel, avec cette particularité que la durée du travail n'est pas déterminée d'emblée, mais dépend des besoins de l'employeur selon les circonstances. C'est surtout dans le domaine de la vente de détail que l'on rencontre cette figure juridique (vendeuses, caissières). Du point de vue économique, la « Kapovaz » est un moyen de répartir le volume de travail entre le

* Abréviation de l'expression allemande : kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit.

⁵⁴ Ce texte est reproduit in RdA 1981, p. 44 ss.

⁵⁵ Le texte en est reproduit in RdA 1982, p. 177 ss.

⁵⁶ Pour ces critiques, voir en particulier VON HOYNINGEN-HUENE, *Rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten beim Job sharing-Arbeitsverhältnis* BB 1982, p. 1240, 1243 s.; ULBER BB 1982, p. 748.

⁵⁷ Dans ce sens : ULBER BB 1982, p. 747.

plus petit nombre possible de salariés. En effet, si l'on n'autorisait que l'occupation à temps partiel avec durée fixe du travail ou des emplois à plein temps, l'employeur serait seul à supporter les conséquences des temps morts dans l'activité de ses salariés⁵⁸.

La question de savoir si et dans quelle mesure de tels accords sont compatibles avec le droit positif n'a quasiment pas été examinée jusqu'ici. Le Tribunal du travail de grande instance de Düsseldorf⁵⁹ ne paraît pas avoir eu le moindre doute quant à leur validité. Cependant, dans la doctrine, l'on souligne notamment que la « Kapovaz » porte une atteinte inéquitable aux intérêts du travailleur, ce qui, selon l'opinion dominante, a pour conséquence la nullité de cette figure. De plus, la « Kapovaz » élude les prescriptions sur le paiement du salaire les jours fériés et en cas de maladie : en effet, lorsqu'il détermine les temps de travail, l'employeur exclut ces périodes de l'horaire.

2. LE CONTRAT DE TRAVAIL DE DURÉE DÉTERMINÉE

a) *Notion et importance pratique*

Sont dits de durée déterminée tous les rapports de travail dont la fin est prévue d'avance. En règle générale, le terme est fixé selon le calendrier. Cependant, dans l'agriculture et dans les médias, l'échéance du terme est parfois indéterminée (la fin de la récolte, la durée du projet).

L'importance statistique des rapports de travail de durée déterminée n'a été que partiellement mesurée. Selon une enquête récente, il apparaît qu'en octobre 1980 6 % de tous les travailleurs dépendants se trouvaient liés par un contrat d'une durée déterminée⁶⁰. Cela signifie, en d'autres termes, que le nombre des travailleurs touchés était de 1,2 million.

Le nombre des contrats de durée déterminée a vraisemblablement augmenté au cours des dernières années. Est significatif, à cet égard, le fait que les placements de travailleurs soumis à de tels contrats (de 3 mois au maximum) a passé de 8 % en 1972 à 12,1 % en 1980. Cette évolution est particulièrement marquée dans les services publics (lesquels sont pleinement couverts par les statistiques). Dans ces services, en effet, la proportion de salariés occupés dans le cadre d'un

⁵⁸ Voir, sur ce point, BÄCKER, WSI-Mitteilungen 1981, p. 199.

⁵⁹ DB 1980, p. 1222.

⁶⁰ BRINKMANN-KOHLER, *Am Rande der Erwerbsbeteiligung : Frauen mit geringfügiger oder befristeter Arbeit*, in *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, vol. 56, p. 120, 143.

contrat d'une durée déterminée était de 3,9 % le 30.6.1975. Elle était, le 30.6.1980, de 6,1 %⁶¹.

b) *Conditions du recours à un contrat de travail d'une durée déterminée*

Le point de savoir si les parties entendent conclure un contrat d'une durée déterminée ou, au contraire, se lier par un contrat ordinaire, d'une durée indéterminée, dépend de leur seule volonté. Le § 620 BGB place les deux figures sur le même pied. Une autorisation officielle n'est pas requise. Les conventions collectives ne renferment pas de règles à cet égard. La seule limitation efficace, en pratique, a été développée par la jurisprudence. Selon cette dernière, la limitation de la durée doit répondre à un « motif raisonnable justifié en fait »⁶². Si un tel motif fait défaut, l'employeur n'a pas le droit d'invoquer la limitation. Il est traité comme s'il avait conclu un contrat de travail d'une durée indéterminée. De plus, la durée elle-même du délai doit être justifiée en fait. L'on se fondera, pour apprécier la justification, sur l'usage et sur le comportement d'un employeur raisonnable⁶³.

Dans cette perspective, la question de savoir ce que l'on doit entendre par « motif justifié en fait » revêt une importance considérable. La jurisprudence fournit sur ce point de nombreux exemples, mais on ne possède pas de définition exhaustive. Selon elle, est un motif objectivement fondé le besoin de fixer une période d'essai. Toutefois, cette dernière ne doit pas être étendue d'une manière démesurée. La limite supérieure est ordinairement de 6 mois⁶⁴. Est aussi un motif objectivement fondé le besoin d'occuper des auxiliaires, pour remplacer des salariés malades. Toutefois, si le travail en cause se révèle régulièrement nécessaire à des périodes déterminées, les parties doivent, en règle générale, conclure un contrat d'une durée indéterminée. Un motif objectivement fondé existe en outre s'agissant de l'engagement d'artistes, en particulier de musiciens, d'acteurs et de chanteurs, dès lors que le public aime la variété. Dans le domaine scientifique, la limitation est aussi justifiée pour les emplois de formation, c'est-à-dire tendant à l'acquisition de qualifications supplémentaires⁶⁵. Mise à part cette casuistique, l'on ne peut déterminer des critères solides

⁶¹ Source : Statistisches Bundesamt, Personal des öffentlichen Dienstes, Fachserie 14, Finanzen und Steuern, série 6 ; voir aussi LÖRCHER, Die Verbreitung von Zeitarbeitsverträgen im öffentlichen Dienst, MittAB 1982, p. 58 ss.

⁶² BAG GS AP Nr 16 ad § 620 BGB Befristetes Arbeitsverhältnis, jurisprudence constante.

⁶³ BAG AP Nr 26 et 40 ad § 620 BGB, Befristetes Arbeitsverhältnis.

⁶⁴ BAG DB 1978, p. 1744, avec des exceptions pour la branche des médias.

⁶⁵ BAG AP Nr 39 ad § 620 BGB Befristetes Arbeitsverhältnis.

en fonction desquels il serait possible de prévoir avec sûreté la validité ou l'invalidité de la limitation. En cas de doute, selon la jurisprudence actuelle, c'est au travailleur qu'il incombe de démontrer l'absence de motifs objectivement fondés, ce qui suscite des difficultés pratiques considérables⁶⁶.

c) *Mise en œuvre des règles juridiques*

Si elle se révèle objectivement mal fondée, la limitation est nulle. Selon les règles de la bonne foi, il est interdit à l'employeur d'invoquer cette limitation⁶⁷. Que se produit-il lorsque l'employeur, à l'échéance du délai convenu, cesse d'employer le travailleur ? Dans les entreprises dotées d'un conseil d'entreprise, l'on ne saurait considérer qu'il s'agit là d'une résiliation valable des rapports de travail lorsque n'a pas eu lieu la consultation de ce conseil selon le § 102, al. 1 de la loi fédérale sur l'organisation de l'entreprise. En effet, une telle consultation représente une condition de la validité de la résiliation. La conversion de la fin des rapports de travail en une résiliation ordinaire est aussi exclue lorsque l'annonce de la fin prochaine des rapports de travail ne respecte pas les délais de résiliation et qu'il n'y a pas un juste motif pour une résiliation avec effet immédiat⁶⁸.

Lorsque l'employeur refuse de continuer à l'occuper, le travailleur peut agir en justice contre lui. Il lui est loisible de faire valoir sa prétention à être occupé. Le cas échéant, il pourra obtenir du tribunal une mesure provisionnelle. Il est indiqué, en même temps, de solliciter la constatation expresse de l'existence d'un rapport de travail d'une durée indéterminée, afin de prévenir de nouveaux différends. Par rapport à la procédure ordinaire de protection contre le licenciement, il faut remarquer cette différence que le délai de déchéance de 3 semaines, fixé par le § 4 de la loi fédérale pour la protection contre les licenciements, n'est pas applicable⁶⁹.

Délicate est la question de savoir si, lors de l'engagement, le conseil d'entreprise peut contester l'existence d'un motif objectivement fondé de la limitation du contrat. En effet, selon le § 99 de la loi sur l'organisation de l'entreprise, le conseil d'entreprise doit, en principe, approuver tout engagement. Cependant, il ne peut refuser son accord pour les motifs limitativement énumérés au § 99, al. 3. Le Tribunal fédéral du travail a nié une telle compétence du conseil d'entre-

⁶⁶ BAG AP Nr 16 ad § 620 BGB Befristetes Arbeitsverhältnis.

⁶⁷ BAG AP Nr 27 ad § 620 BGB Befristetes Arbeitsverhältnis.

⁶⁸ BAG DB 1978, p. 1744 : l'avis donné par l'employeur, selon lequel un contrat de travail d'une durée déterminée ne sera pas prolongé, ne constitue par une résiliation ; dans le même sens, BAG DB 1980, p. 455.

⁶⁹ BAG DB 1980, p. 1498 : toutefois, le droit d'agir en justice peut se périmer.

prise. Il s'est fondé, en particulier, sur le fait que le candidat n'avait pas d'intérêt à un veto du conseil d'entreprise, dès lors que, ensuite de ce veto, il n'obtiendrait son emploi qu'à titre provisoire (et par conséquent limité) selon le § 100 de la loi. A défaut, il se verrait purement et simplement refuser l'emploi⁷⁰. Il semble bien que le dernier mot n'ait pas été dit en la matière. En effet, le Tribunal administratif fédéral a adopté un point de vue opposé s'agissant de la participation dans le secteur public⁷¹. A mon avis, le Tribunal fédéral du travail a omis de considérer que le veto du conseil d'entreprise ne se rapporte pas nécessairement à l'engagement du salarié pris comme un tout. Il peut fort bien ne viser que la clause contestable comme telle⁷².

d) *Situation juridique du travailleur lié par un contrat d'une durée déterminée*

Pendant la durée des rapports de travail, il n'y a pas de différence entre la situation juridique du salarié lié par un contrat d'une durée déterminée, d'une part, et celle, d'autre part, du salarié lié par un contrat d'une durée indéterminée. Les conventions collectives s'appliquent aux uns et aux autres. Il en va de même des dispositions légales sur les vacances, la continuation du paiement en cas de maladie, etc. La seule particularité est que, selon le § 620 BGB, la résiliation ordinaire du contrat se trouve exclue. La pratique s'écarte souvent de cette règle et prévoit un délai de congé normal même pour les salariés liés par un contrat d'une durée déterminée, ce que la jurisprudence, jusqu'aujourd'hui, a admis.

e) *Problèmes particuliers*

Dans le cadre des contrats de travail d'une durée déterminée surgissent des problèmes particuliers lorsque le terme des rapports de travail n'est pas fixé avec précision. Dans un tel cas, le travailleur subit un risque supplémentaire, dès lors que, d'une part, il ne jouit aucunement de la sécurité de son emploi et que, d'autre part, il n'a pas la possibilité de rechercher un nouvel emploi et de prendre des engagements à cet effet. C'est à bon droit qu'une partie de la doctrine tient une telle réglementation pour nulle, dès lors qu'elle prive le travailleur de la protection même dont il bénéficierait s'il était lié par un contrat normal d'une durée déterminée⁷³. Cela est vrai, notam-

⁷⁰ BAG AP Nr 8 ad § 99 BetrVG 1972.

⁷¹ BVerwGE 57, p. 280.

⁷² Voir en particulier LÖRCHER, BfStR 1981, p. 177 ss.

⁷³ Voir ZÖLLNER, Arbeitsrecht, 2^e éd., Munich 1979, § 21 I 3.

ment, lorsque la fin des rapports de travail est subordonnée à une condition résolutoire, par exemple lorsque ces rapports doivent prendre fin automatiquement si le travailleur ne rentre pas à temps de ses vacances⁷⁴ ou si de nouvelles commandes font défaut⁷⁵. Le Tribunal fédéral du travail a laissé ouverte la question de savoir si une condition résolutoire est valable⁷⁶.

3. TRAVAIL TEMPORAIRE (LOCATION DE PERSONNEL)

a) *Distinction d'avec des phénomènes semblables et importance pratique*

S'agissant de l'occupation de personnel dans une entreprise autre que celle de l'employeur, on fait traditionnellement une triple distinction.

1. Dans le cadre du prêt de personnel proprement dit, c'est un contrat de travail normal qui est conclu. Le salarié est employé dans l'entreprise de l'employeur. A titre exceptionnel (par exemple pour initier un acheteur à l'emploi d'une machine), il travaille dans une entreprise tierce, selon les instructions qui lui sont fournies sur place. Cette forme de « prêt » de travailleurs est particulièrement répandue dans les groupes de sociétés. L'on n'y a pas constaté d'abus. Sans que tous les détails, jusqu'à présent, soient réglés, on admet que l'« emprunteur » du personnel a aussi les devoirs accessoires qui découlent des rapports de travail et que, en cas d'insertion d'une certaine durée dans l'entreprise de l'« emprunteur », le salarié « emprunté » est électeur et éligible lors des élections au conseil d'entreprise⁷⁷.

2. L'on se trouve en présence d'un contrat de prêt de personnel improprement dit lorsque le travailleur, d'emblée, est engagé afin d'être « prêté » (ou plus correctement : « loué ») à un tiers. Originellement, un tel placement de personnel était couvert par le monopole de l'Etat. Cependant, ensuite d'un arrêt du Tribunal fédéral constitutionnel, l'activité des entreprises privées dans ce domaine a été autorisée⁷⁸. Selon le langage commun, l'activité du salarié est qualifiée de travail temporaire. Elle est le centre d'une discussion très vive dans

⁷⁴ BAG DB 1975, p. 890.

⁷⁵ FALKENBERG DB 1979, p. 592 ; ZÖLLNER, Arbeitsrecht, § 21 I 3.

⁷⁶ BAG DB 1980, p. 2247.

⁷⁷ Voir BAG JR 1974, p. 105 s. ; HEINZE ZfA 1976, p. 183 ss. ; SCHAUB, Arbeitsrechts-Handbuch, vol. 1, § 120 VI 3.

⁷⁸ BVerfGE 21, p. 261 ss.

l'opinion publique et occupe aussi bien les spécialistes de la politique de l'emploi que les juristes.

3. Enfin, l'on parle d'« entrepreneur-salarié » lorsqu'un travailleur est envoyé, par son employeur, dans une autre entreprise, afin d'y accomplir certaines tâches selon ses instructions; par exemple, de monter une installation compliquée ou de la faire fonctionner. Si une telle activité s'étend sur une certaine durée, des contacts relativement étroits se créent entre le travailleur et l'entreprise où il se trouve. On parle alors d'« insertion » du premier dans la seconde. Dans de nombreux cas, l'on ne sait pas si l'entreprise déploie elle-même une activité productrice ou si elle se borne à envoyer ses salariés dans d'autres entreprises, où ils remplissent la fonction de travailleurs temporaires. Dans cette perspective, il faut examiner si les dispositions légales sur le travail temporaire ne sont pas éludées.

Quels sont, dans les hypothèses 2 et 3, les dangers que courent les travailleurs ? En premier lieu, les droits de participation sont vidés de leur substance, dans la mesure où les salariés sont occupés dans une entreprise tierce. Ni les représentants des travailleurs dans le conseil de surveillance, ni le conseil d'entreprise ne peuvent exercer une influence directe sur les conditions de travail dans l'entreprise « emprunteuse ». De plus, les conventions collectives en vigueur dans cette dernière ne sont applicables que si les deux entreprises exercent leur activité dans le domaine couvert par le même syndicat. En troisième lieu, le placement des travailleurs crée un péril pour les prétentions de salaire dirigées contre des entreprises « loueuses » peu solides. Enfin, les salariés ne bénéficient d'aucune sécurité de l'emploi.

La limitation de la durée de l'emploi est une caractéristique du travail temporaire. Ce dernier, en effet, sert à faire face à un surcroît de travail. Il a donc une fonction comparable à celle des travailleurs à temps partiel dont la durée du travail est flexible (par exemple, la « Kapovaz »). En d'autres termes, il permet aux employeurs de faire face plus facilement aux surcharges temporaires de travail et de réduire, de cette manière, le nombre des salariés occupés à titre durable. Dans l'entreprise, les travailleurs temporaires font partie des marginaux, dont on peut à tout moment se séparer. De plus, il se produit souvent le danger que les travailleurs, en raison de leur bref séjour dans l'entreprise, ne s'intègrent pas dans la main-d'œuvre et se montrent peu disposés à adopter une attitude solidaire avec les autres membres du personnel ⁷⁹.

Le nombre des travailleurs temporaires s'est continuellement accru ces dernières années. Tandis que, à la fin de 1975, il y en avait

⁷⁹ Sur les avantages du travail temporaire du point de vue des salariés, voir en particulier BORGES-WAHSNER, *Leiharbeit und Fremdfirmenarbeit*, DuR 1982, p. 363 ss.

environ 9.000, l'on en comptait 33.000 à la fin de 1980 et 43.000 à la fin de 1982 ⁸⁰. Les travailleurs temporaires ne représentent donc qu'une petite fraction de la population active (0,15 %).

Il semble que le travail temporaire illégal, sous la forme du travail confié à des entreprises étrangères, revête une importance beaucoup plus grande. Des enquêtes dans certaines branches et dans certaines régions ont conduit à estimer que, dans la métallurgie, 7 % de tous les salariés sont des travailleurs temporaires et que, parmi ces derniers, il n'y a qu'un seul travailleur temporaire « légal » pour 6 travailleurs « illégaux ». Dans la construction, l'on admet qu'il y a 20 % de travailleurs temporaires, 9 travailleurs temporaires sur 10 étant également « illégaux ». Dans les chantiers navals, la proportion de travailleurs temporaires serait de 10 %. 5 salariés sur 6 seraient des travailleurs au noir ⁸¹.

Dans le cadre du placement illégal de travailleurs, le gouvernement fédéral distingue deux groupes d'entreprises « prêteuses » : les unes, selon le langage courant, sont qualifiées de marchands d'esclaves, qui privent les salariés de leurs droits, s'agissant des conditions de travail aussi bien que de la sécurité sociale, et qui, le cas échéant, ne reculent pas devant des actions criminelles ; le second groupe est composé des employeurs qui se bornent à violer les dispositions sur le travail temporaire (loi fédérale sur la location de personnel) mais qui, cependant, ne traitent pas les travailleurs d'une manière moins favorable que les entreprises concessionnées ⁸².

b) *La réglementation légale de l'activité des entreprises de travail temporaire*

Le fait que les entreprises de travail temporaire aient été libérées du monopole de l'Etat, dans le domaine du placement, a conduit à de nombreux abus, que la loi fédérale sur la location de personnel, du 12 octobre 1972, s'efforce de combattre.

1. Quiconque veut s'établir comme entreprise de travail temporaire pour fournir du personnel en location doit obtenir une autorisation de l'administration du travail (§ 1, al. 1 de la loi). Cette autorisation n'est accordée que si le requérant donne des garanties suffisantes quant à la confiance qu'on peut placer en lui et si, compte tenu de l'organisation de son entreprise, il est en mesure de remplir les obligations contractuelles qui incombent aux employeurs (§ 3, al. 1). Pour assurer le respect de ces conditions (et d'autres encore), le § 7 de la loi soumet l'entreprise à une large obligation de renseigner. L'auto-

⁸⁰ Indications in ANBA, Heft 6/1981, p. 64 ss. ; 1982, p. 1054.

⁸¹ Données fournies d'après DOMBOIS-OSTERLAND, *op. cit.*, GMH 1982, p. 121.

⁸² Données selon Bundestag-Drucksache 8/4479, p. 11.

risation de pratiquer peut être révoquée si, par la suite, ces conditions ne sont pas satisfaites.

2. L'entreprise de travail temporaire est considérée comme l'employeur. Sont mises à sa charge des obligations supplémentaires, que l'on ne rencontre pas dans le cadre de rapports de travail normaux, c'est-à-dire d'un caractère moins « dangereux » pour le salarié. Ainsi, selon le § 9, chiffre 2 de la loi, une limitation de la durée du contrat de travail n'est possible que s'il existe un motif objectif dans le chef du travailleur. Le § 11, al. 1 prévoit que les conditions de travail les plus importantes doivent être consignées par écrit. Le § 11, al. 5 confirme le droit, résultant des principes généraux, de refuser le travail non effectué ensuite d'une grève. Selon la jurisprudence, dans un tel cas, le travailleur conserve également son droit au salaire⁸³.

3. Les relations juridiques entre le salarié et l'entreprise utilisatrice ne sont pas conçues comme des rapports de travail. Le § 11, al. 6 prévoit simplement l'application des dispositions de droit public sur la protection des travailleurs. (Toutefois le § 11, al. 7 considère l'entreprise utilisatrice comme un employeur lorsque le travailleur fait une invention). L'activité dans une entreprise utilisatrice ne doit pas durer plus de trois mois. Si elle se prolonge davantage, l'entreprise de travail temporaire est réputée s'adonner illégalement au placement (illicite) de travailleurs. Selon le § 13, dans un tel cas, à titre exceptionnel, un rapport de travail naît directement entre, d'une part, le salarié et, d'autre part, l'entreprise utilisatrice. Le même phénomène se produit, selon le § 13, al. 1 lorsqu'une entreprise de travail temporaire déploie son activité sans y être autorisée. De cette manière, les entreprises utilisatrices ont intérêt à ne conclure des contrats visant le travail temporaire qu'avec des entreprises solides.

Comme il y a extrêmement peu de conventions collectives conclues avec les entreprises de travail temporaire, on ne saurait exclure le risque que le travailleur temporaire gagne moins que le salarié régulier de l'entreprise où il est occupé. La loi donne donc certaines garanties aux travailleurs temporaires à cet égard.

Il faut remarquer que les autres inconvénients du travail temporaire, décrits plus haut, subsistent largement. Ainsi, malgré la prescription légale, le contrat entre le salarié, d'une part, et, d'autre part, l'entreprise de travail temporaire est en général d'une durée limitée. C'est ainsi, par exemple, qu'en 1981 81,3 % des travailleurs temporaires ont été occupés moins de 3 mois par la même entreprise de travail temporaire⁸⁴. Il suit que les travailleurs temporaires ne jouissent d'aucune sécurité de l'emploi.

⁸³ DAG AuR 1973, p. 382.

⁸⁴ Voir les données chez BORGAES-WAHSNER, *op. cit.*, DuR 1982, p. 369, avec une référence aux statistiques de l'Office fédéral du travail.

Comme la relation entre le travailleur temporaire, d'une part, et l'entreprise utilisatrice, d'autre part, n'est pas regardée comme un rapport de travail, tous les droits de participation liés à la place de travail sont perdus. De plus, la création d'un conseil d'entreprise dans l'entreprise de travail temporaire se heurterait à des difficultés pratiques considérables, en raison de la dissémination des salariés. La jurisprudence a apporté un correctif à cette situation. Elle accorde au travailleur temporaire dans l'entreprise utilisatrice les droits individuels résultant des § 81 et suivants de la loi fédérale sur l'organisation de l'entreprise, en particulier le droit de recours⁸⁵. De plus, en cas d'engagement de travailleurs temporaires (comme en cas d'engagement d'autres travailleurs), l'accord du conseil d'entreprise est requis selon le § 99 de la loi fédérale sur l'organisation de l'entreprise⁸⁶. En outre, selon le nouveau § 14, al. 2 de la loi fédérale sur la location de personnel, entré en vigueur le 1^{er} janvier 1982, le travailleur temporaire peut participer aux réunions de l'entreprise et des jeunes travailleurs. Cette disposition précise, cependant, qu'il n'est ni électeur ni éligible lors des élections au conseil d'entreprise.

c) *Interdiction du travail temporaire et possibilités d'éviter cette règle*

Selon le § 12 a de la loi fédérale sur la promotion de l'emploi, entré en vigueur le 1^{er} janvier 1982, dans le bâtiment, le placement professionnel de travailleurs temporaires pour effectuer des tâches ordinairement accomplies par des ouvriers (et non par des employés!) est interdit. En cas d'infraction, l'amende peut monter à 30.000 DM. Les syndicats, quant à eux, revendiquent une interdiction générale du travail temporaire.

La nouvelle réglementation, de même que les revendications plus larges des syndicats, ne peut revêtir une importance véritable que si les possibilités d'éviter les règles par le moyen de la sous-traitance étaient exclues. En fait, le remède logique serait d'admettre qu'il existe un rapport de travail entre un travailleur et une entreprise aussitôt que le salarié doit coopérer d'une manière notable avec ses collègues de l'entreprise et qu'il doit se plier aux règles qui y règnent. De la sorte serait compensée l'infériorité résultant, pour le travailleur, de la répartition des fonctions de l'employeur dans le chef de deux personnes différentes. Toute incitation à remplacer le travail temporaire par de la sous-traitance disparaîtrait. Une condition à cela serait, en tout état, que la naissance d'un rapport de travail entre le travailleur et l'entreprise utilisatrice ne dépende plus d'un accord contractuel, mais seulement de l'insertion volontaire du tra-

⁸⁵ BAG AP Nr 2 ad § 99 BetrVG 1972; LAG Hamm DB 1973, p. 1511.

⁸⁶ BAG AP Nr 2 ad § 99 BetrVG 1972, confirmé in BAG DB 1978, p. 1841.

vailleur dans l'entreprise. De telles conceptions ont d'ailleurs déjà été défendues du temps de la république de Weimar.

Si l'on ne se rallie pas à cette opinion, on doit affronter le difficile problème consistant dans la distinction entre la sous-traitance apparente, qui a pour but d'éluider la loi sur le travail temporaire, et, d'autre part, la sous-traitance véritable. Selon le Tribunal fédéral du travail, les critères essentiels sont le pouvoir (de l'employeur) de donner des instructions, les règles sur la responsabilité de même que le mode de rétribution⁸⁷.

Il est certes utile, de ce point de vue, que le conseil d'entreprise de l'entreprise utilisatrice ait un droit de regard sur les contrats passés, par cette dernière, avec l'entreprise de travail temporaire⁸⁸. Cependant, l'on ne saurait exclure que, grâce à des formulations habiles, la loi sur la location de personnel ne continue d'être éludée. Le risque est particulièrement grand lorsque l'entreprise qui met à disposition de la main-d'œuvre se trouve à l'étranger, car, dans un tel cas, l'administration du travail ne peut procéder directement et immédiatement à des contrôles⁸⁹.

III. LA DIMINUTION DU VOLUME DE MAIN-D'ŒUVRE DISPONIBLE

1. RÉDUCTION DE LA DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

a) *La journée de 8 heures selon l'ordonnance sur la durée du travail*

« La durée ordinaire du travail ne doit pas dépasser 8 heures », indique, avec autant de clarté que de concision, le § 3 de l'ordonnance sur la durée du travail, de 1938. Cette règle ne constitue, en fait, qu'une limitation très faible de la durée du travail.

En effet, l'ordonnance sur la durée du travail prend en considération 6 jours de travail par semaine. L'horaire normal, selon la loi, est de 48 heures par semaine. En outre, selon le texte même de la loi, la journée de 8 heures subit de nombreuses dérogations :

— Certaines branches en sont exceptées, comme l'agriculture et les transports aériens. Se trouvent exceptés, également, les employés dirigeants ayant au moins 20 personnes sous leurs ordres.

⁸⁷ Voir BAG AP Nr 9 ad § 103 BetrVG.

⁸⁸ BAG DB 1978, p. 1841.

⁸⁹ Voir, dans ce sens, le rapport du gouvernement fédéral, Bundestags-Drucksache 8/2025, p. 9.

— La durée journalière du travail peut être portée à 10 heures afin de rendre possibles les travaux accessoires visant à préparer ou à achever le travail proprement dit (par exemple, nettoyage de machines dont le fonctionnement ne peut être interrompu pendant la journée sans inconvénient grave, § 5, al. 1 de l'ordonnance).

— La durée quotidienne du travail peut aussi être portée à 10 heures lorsque la durée du travail est régulièrement réduite ou lorsque le travail est régulièrement supprimé d'autres jours ouvrables. Ainsi, selon l'ordonnance, le congé du samedi permet de porter à 9,6 heures la durée quotidienne du travail pendant la semaine (§ 4, al. 1 de l'ordonnance).

— Il est permis, 30 jours par an, de porter la durée quotidienne du travail à 10 heures, lorsque l'employeur ordonne ce travail supplémentaire (§ 6 de l'ordonnance). L'employeur a besoin, pour ce faire, d'une autorisation dans le cadre de la convention collective ou dans celui du contrat individuel.

— La durée quotidienne du travail peut être portée à 10 heures dans le cadre d'une convention collective ou à la suite d'une décision de l'inspection du travail. Pour des raisons urgentes touchant le bien commun, une prolongation au-delà de 10 heures est même possible (§ 8 de l'ordonnance).

— La durée de 8 heures ne s'applique pas dans les cas de nécessité ou dans des situations extraordinaires, qui se produisent indépendamment de la volonté de l'employeur et dont les conséquences ne peuvent être évitées d'une autre manière.

Si l'on considère ensemble toutes ces dispositions particulières, l'on est tenté de prendre l'exception pour la règle et de dire que la durée quotidienne du travail est limitée à 10 heures.

b) *La durée normale du travail selon les conventions collectives*

Au cours des 25 dernières années, les syndicats ont déployé une activité continue en vue d'obtenir que la durée hebdomadaire du travail soit réduite et que puisse être introduite, de la sorte, la semaine de 40 heures, avec pleine compensation du salaire. Depuis le milieu des années 50, la durée hebdomadaire du travail, de 48 heures, fut progressivement réduite (avec l'introduction concomitante du samedi de congé). En octobre 1977, la semaine de 40 heures était largement atteinte : pour 92,2 % de tous les travailleurs et employés, la durée conventionnelle hebdomadaire de travail était de 40 heures ; pour 7,8 % d'entre eux, elle variait entre 41 et 45 heures⁹⁰.

⁹⁰ Notice in RdA 1978, p. 49.

A la fin de 1981, la semaine de 40 heures était prescrite par les conventions collectives pour 95 % de tous les salariés. La durée du travail de 4,6 % de tous les salariés variait entre 41 et 42 heures. 0,3 % d'entre eux pratiquaient la semaine de 42 heures et demie, tandis que 1 % d'entre eux travaillaient 43 heures par semaine⁹¹.

Une réduction de la durée ordinaire du travail en-dessous de 40 heures ne se produisit qu'exceptionnellement. Certes, les syndicats revendiquèrent la semaine de 35 heures. Cependant, les discussions conduites en 1977 et en 1978 ont abouti à l'institution de la semaine de 40 heures jusqu'en 1983. Les employeurs ont inclus la semaine de 40 heures dans leur catalogue des tabous qui, pour eux, ne sont pas susceptibles de négociation (voir l'addendum, p. 41 *infra*).

Il existe une réglementation particulière dans l'industrie de la cigarette. Dans les entreprises occupant plus de 100 personnes, les salariés ayant au moins quinze ans d'ancienneté peuvent, au cours des 24 mois précédant l'âge de la retraite, choisir entre une occupation à raison de 20 heures par semaine, d'une part, ou, d'autre part, une libération complète de leurs obligations. Dans la première hypothèse, le salaire demeure inchangé. Dans la seconde, il est réduit de 75 %⁹².

Au cours des dernières années, les revendications essentielles, dans le cadre des négociations collectives, au sujet de la réduction du temps de travail concernaient les vacances et l'introduction de pauses payées (voir chiffre 4 ci-dessous).

c) Réduction de la durée hebdomadaire de travail par les tribunaux ?

Un récent arrêt du Tribunal du travail de Bocholt a rencontré un écho considérable dans l'opinion publique. Dans cette affaire, qui concernait le licenciement d'une salariée pour des motifs liés à l'exploitation de l'entreprise, le congé fut déclaré illicite, car l'employeur aurait eu la possibilité de répartir également la perte de travail sur tous les salariés de la subdivision touchée dans l'entreprise. Il aurait dû proposer à tous les salariés concernés une modification du contrat individuel de travail ou, le cas échéant, les licencier en imposant une telle modification, de manière, par exemple, à les occuper 30 heures par semaine⁹³.

Les employeurs et les syndicats, de même que la doctrine, ont unanimement désapprouvé cet arrêt. Depuis lors, d'ailleurs, il a été cassé par l'instance d'appel⁹⁴. Quant au résultat, la décision de ce

⁹¹ Références in RdA 1982, p. 174.

⁹² Données selon CLASEN, RdA 1982, p. 171.

⁹³ ArbG Bocholt DB 1982, p. 1938.

⁹⁴ Pour plus de détails, voir VOLLMER, Verkürzung der regelmässigen Arbeitszeit statt Einzelkündigung bei dauerhaftem Produktionsrückgang, DB 1982, p. 1933 ss.; LAG Hamm DB 1983, p. 506.

tribunal reviendrait à réduire la durée du travail sans compensation de salaire. Les travailleurs touchés n'auraient pas même eu la possibilité de prétendre à une indemnité pour chômage partiel, dès lors que cette dernière n'est payée qu'en cas de difficultés économiques passagères (voir, ci-dessus I 1). De plus, l'on ne saurait exiger de l'employeur qu'il adopte le comportement suggéré par le tribunal, puisqu'il risquerait de s'exposer à un refus des travailleurs et, par conséquent, à une cessation tout à fait légale du travail.

2. LA RÉGLEMENTATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Aux 40 heures prévues dans les conventions collectives s'ajoutent, dans de nombreux cas, des heures supplémentaires. En moyenne, les heures supplémentaires étaient de 2,4 en 1957, 4,5 en 1970 et 3,5 en 1973⁹⁵. Ensuite de la crise économique, le nombre des heures supplémentaires a diminué. Selon des chiffres fournis par le gouvernement fédéral, leur nombre moyen, en 1979, était de 2,1 et, en 1980, de 2,0. Il faut noter, cependant, que ces chiffres se rapportent uniquement à l'industrie⁹⁶. Ainsi le nombre des heures supplémentaires représente donc environ 4,8 % du temps moyen de travail hebdomadaire.

Une réduction des heures supplémentaires serait, du point de vue formel, facile à réaliser, dès lors que le conseil d'entreprise, selon le § 87, al. 1 chiffre 3 de la loi fédérale sur l'organisation de l'entreprise, dispose d'un droit de codécision si les heures supplémentaires touchent davantage qu'un travailleur. Pratiquement, la réduction échoue dans de nombreux cas, car les heures supplémentaires, malgré l'obligation de payer une indemnité spéciale, reviennent moins cher à l'employeur que l'engagement d'une main-d'œuvre additionnelle. Quant à eux, les salariés ont souvent été favorables à la prestation d'heures supplémentaires et à l'augmentation du revenu qui en découlait. Une suppression, sans compensation, des heures supplémentaires pourrait avoir comme conséquence une renonciation forcée à la consommation.

Une limitation légale des heures supplémentaires est prévue dans le projet de loi fédérale sur la durée du travail, présenté par la fraction socio-démocrate au Bundestag en décembre 1982⁹⁷. Selon le § 3 de ce texte, le maximum de 40 heures par semaine serait impératif. Ne seraient admises que 2 heures supplémentaires par semaine ou

⁹⁵ Données fournies par MERGNER, in Kasiske (Hrsg.), Gesundheit am Arbeitsplatz, Reinbek 1976, p. 52.

⁹⁶ Voir RdA 1982, p. 170.

⁹⁷ Bundestags-Drucksache 9/2196.

4 heures si la convention collective renferme une habilitation à cette fin. Actuellement, il n'y a guère de chance que ce texte soit adopté.

Dans quelques conventions collectives, notamment dans les services publics, il est prévu que les heures de travail supplémentaire doivent être compensées par des congés.

3. DURÉE DE LA VIE ACTIVE

a) Formation scolaire

Dans les différents Länder de la République fédérale, la scolarité obligatoire commence à 6 ans. Elle dure 9 ans. Une prolongation à 10 ans n'est pas envisagée, car elle représenterait, pour les autorités, une charge financière plus importante que les jeunes chômeurs qui, faute d'avoir exercé une activité soumise à l'assurance-chômage, ne peuvent faire valoir aucune prétention à des prestations de cette dernière.

Pendant la scolarité obligatoire, les activités accessoires des travailleurs ne sont admises que dans le cadre de la loi fédérale sur la protection des jeunes travailleurs. Ces exceptions, du point de vue quantitatif, sont négligeables. La plus importante est celle des enfants de plus de 13 ans qui peuvent être occupés 2 heures par jour à vendre des journaux et des revues ou à donner des coups de main à l'occasion de manifestations sportives.

b) Avancement de l'âge de la retraite ?

En République fédérale d'Allemagne, l'âge de la retraite, pour les femmes aussi bien que pour les hommes, est encore 65 ans. En raison de leur double charge dans le ménage et dans leur profession, les femmes ont cependant le droit, à 60 ans, de se retirer et de recevoir une rente, dans la mesure où elles ont travaillé plus de 10 ans au cours des 20 années précédentes, c'est-à-dire si elles ont exercé une activité soumise à l'assurance. Depuis 1972, tout salarié masculin a le droit de demander une rente à l'âge de 63 ans (retraite flexible). Les handicapés graves, de même que les bénéficiaires de rente pour incapacité de travail, peuvent faire usage de cette faculté dès l'âge de 60 ans. Il en va de même des travailleurs qui, au cours des 18 mois qui précèdent l'âge de 60 ans, sont restés au moins 12 mois sans travail. Cette réglementation a souvent eu pour effet que, dans le cadre de réductions du personnel, des salariés de 59 ans sont licenciés et demandent à bénéficier de l'assurance-chômage, dont les prestations, auxquelles s'ajoutent des suppléments versés par l'employeur, cor-

respondent à leur dernier revenu net. Depuis le 1^{er} janvier 1982, cette réglementation a été fortement restreinte : l'employeur est obligé de rembourser à l'Office fédéral du travail les prestations d'assurance-chômage versées. Il paraît douteux que l'on en restera là. Le Ministère fédéral du travail semble envisager une réglementation du même type, qui serait applicable aux salariés dès leur 58^e année et qui ne contraindrait l'employeur à rembourser qu'une faible partie des prestations de l'assurance-chômage. Il faut donc s'attendre à de nouveaux développements. Dans les milieux des employeurs, des doutes ont été exprimés quant à l'opportunité de réduire, d'une manière générale, la durée de la vie active par abaissement de l'âge de la retraite⁹⁸.

S'il est fait usage de la faculté de se retirer de la vie active avant l'âge de 65 ans, le montant de la rente de vieillesse se trouve négativement affecté, puisqu'il dépend de la durée de l'activité soumise à cotisation. De plus, une activité accessoire est rendue plus difficile, car, dans certaines limites, le produit de cette activité doit être imputé sur la rente. Ce n'est qu'après l'âge de 65 ans que les revenus liés à des activités accessoires sont autorisés sans réserve.

L'âge de la retraite et les prestations de sécurité sociale qui y sont liées ne sont pas au centre des négociations collectives. La décision appartient en effet au législateur. Toutefois, il existe quelques systèmes de prévoyance (dans les entreprises) qui reposent sur la volonté unilatérale de l'employeur ou sur des accords d'entreprises. L'âge de la retraite, tel que prévu dans ces systèmes, suit, en règle générale, le modèle légal.

4. RÉDUCTION DE LA DURÉE ANNUELLE DU TRAVAIL ET AUTRES ASPECTS DE LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL

L'élément central de la réduction de la durée du travail a concerné, au cours des dernières années, le domaine des vacances. Selon une enquête du Ministère fédéral du travail, 94 % de tous les salariés avaient, à la fin de 1979, un droit à au moins 4 semaines de vacances payées. Pour 61 % des salariés, ce droit était même déjà de 5 semaines⁹⁹. Les syndicats revendiquent, pour tous les salariés, des vacances de 6 semaines. A la fin de 1981, ce résultat était atteint pour 25 % des salariés. 52 % des salariés pouvaient prétendre à des vacances

⁹⁸ Voir, en dernier lieu, LEHR, Lebensarbeitszeitverkürzung, Für viele ein Danaer-Geschenk, Der Arbeitgeber, Nr 2/1983, p. 73.

⁹⁹ Voir RdA 1980, p. 171.

variant entre 5 et 6 semaines. 19 % d'entre eux devaient se contenter de 4 à 5 semaines ; 4 %, de 3 à 4 semaines ¹⁰⁰.

A ce droit général aux vacances s'ajoute, pour certaines catégories de salariés, un droit supplémentaire. C'est le cas, notamment, dans la métallurgie et dans les aciéries. Lorsque le travail est organisé selon un horaire continu ou en trois équipes, les travailleurs qui, selon le plan d'équipe, travaillent régulièrement la nuit, ont droit, chaque année, à des congés équivalant à 6 périodes de rotation. Des réglementations comparables se rencontrent dans les mines, dans l'imprimerie, dans l'alimentation et dans l'industrie chimique ¹⁰¹.

Des vacances supplémentaires sont aussi accordées dans les métiers qui requièrent des efforts physiques éprouvants ¹⁰². Les travailleurs âgés, dans de nombreuses branches, bénéficient de dispositions semblables ¹⁰³, de même que les handicapés graves, lesquels, selon le § 44 de la loi fédérale sur les handicapés, ont droit, chaque année, à 6 jours de vacances supplémentaires.

L'on ne sait pas exactement dans quelle mesure une prolongation des vacances peut conduire à l'engagement de nouveaux salariés. Dans la métallurgie et dans les aciéries, l'accord conclu le 6 janvier 1979 en vue d'accorder aux salariés deux jours de repos supplémentaires ainsi que 4 périodes supplémentaires de rotation libres a provoqué le besoin d'engager plus de 4.000 nouveaux salariés ¹⁰⁴. Une enquête auprès des entreprises a montré que la prolongation des vacances avait davantage pour conséquence des mesures de rationalisation que l'engagement de nouveaux salariés. Cependant, l'effet attendu dans le cadre de la politique de l'emploi était plus fort qu'en cas de réduction de la durée hebdomadaire de travail ¹⁰⁵. Selon des estimations de l'Office fédéral du travail, des réductions de la durée du travail se répercutent à raison de 40 à 50 % sur la politique d'engagement du personnel. C'est dans cette mesure qu'elle suscite de nouveaux emplois.

Une autre forme de réduction de l'horaire du travail a été introduite par l'accord cadre en matière de salaires II, qui fut conclu en 1973 dans l'industrie métallurgique du Nord-Württemberg et de Baden ¹⁰⁶. Les salariés qui travaillent à la tâche ou selon une autre forme de salaire au rendement ont droit, chaque heure, à une période de

¹⁰⁰ Voir CLASEN RdA 1982, p. 172.

¹⁰¹ Voir un survol chez CLASEN RdA 1982, p. 171.

¹⁰² Voir PIECHA RdA 1978, p. 384.

¹⁰³ Données chez CLASEN, *op. cit.*

¹⁰⁴ Données chez KOHL-SEIFERT-Überlegungen zu einer zukunftsbezogenen Arbeitszeitpolitik, WSI-Mitteilungen 1980, p. 17.

¹⁰⁵ Chiffres chez KOHL-SEIFERT, *op. cit.*, p. 15.

¹⁰⁶ Le texte est reproduit in RdA 1974, p. 177 ss.

repos de 5 minutes et à 3 minutes pour leurs nécessités personnelles. Cela conduit à une réduction effective de la durée du travail d'environ 13 %. Comme, en outre, le nombre de travailleurs occupés à remplacer ceux qui prennent des pauses doit être convenu avec le conseil d'entreprise, il est relativement difficile de compenser exclusivement ou de manière prépondérante une telle modification de l'horaire par des mesures de rationalisation. Il semble qu'il s'agisse là d'un élément important de la future politique de la durée du travail pour les syndicats.

ADDENDUM :

La réglementation de la préretraite et la semaine de 38 heures et demie

Actuellement s'élèvent des revendications toujours plus importantes au sujet de la réduction du temps de travail, désirée non seulement pour elle-même, mais aussi comme moyen d'inciter les employeurs à engager de nouveaux salariés et, ainsi, à diminuer le chômage. Alors que, dans le domaine des vacances (c'est-à-dire dans le cadre de la durée annuelle du travail) de gros progrès ont été accomplis (puisqu'en 1982 la durée moyenne des vacances était de cinq semaines et demie) ¹⁰⁷, les résistances contre une réduction de la durée de la vie active et, surtout, contre la fixation de la durée hebdomadaire du travail en dessous de 40 heures demeurent notables.

Les syndicats appartenant à la Confédération allemande des syndicats sont formellement d'accord pour exiger aussi bien un abaissement de l'âge de la retraite qu'une réduction de la durée hebdomadaire du travail. Toutefois, en fait, les priorités varient : dans les branches où les syndicats jouent un rôle de partenaire des employeurs, l'accent se trouve placé sur la réduction de la durée de la vie active (syndicat de l'alimentation, des loisirs et de l'hôtellerie ; syndicat d'industrie de la chimie, du papier et de la céramique ; syndicat d'industrie des mines et de l'énergie ; syndicat d'industrie du textile et de l'habillement ; syndicat d'industrie de la construction) ; dans les branches où les syndicats agissent davantage comme un contre-pouvoir, le combat pour la semaine de 35 heures est au centre des préoccupations (syndicat d'industrie de l'imprimerie et du papier ; syndicat d'industrie de la métallurgie ; syndicat du commerce, des banques et des assurances ; syndicat du bois et des matières synthétiques ; syndicat des services publics, du transport et de la circulation).

¹⁰⁷ Clasen, RdA 1983, p. 177.

Au moyen d'une loi entrée en vigueur le 1^{er} mai 1984 (loi sur la préretraite)¹⁰⁸, le législateur a adopté une réglementation qui doit inciter les salariés à quitter, de manière anticipée, la vie active. Selon ce texte, l'employeur reçoit un montant correspondant à 35 % de la dépense découlant, pour lui, d'une mise à la retraite « demandée » par un salarié d'au moins 58 ans. C'est à condition que le salarié se retire volontairement et qu'il continue de recevoir au moins 65 % de son salaire brut antérieur. Ce montant est traité comme un salaire ordinaire : il est soumis à l'impôt et à la perception des cotisations sociales. Les prestations de l'Etat sont allouées jusqu'à ce que le salarié ait droit à une rente de l'assurance sociale, ce qui, compte tenu des dispositions sur la retraite flexible, se réalise pour les hommes à 63 ans et pour les femmes à 60 ans. De plus, la contribution de l'Etat n'est fournie à l'employeur que si ce dernier pourvoit la place laissée vacante en occupant un chômeur ou un apprenti. Enfin, le salarié qui a pris une retraite anticipée ne doit pas exercer une activité lucrative qui lui rapporte 390 DM ou plus par mois.

Un certain nombre de syndicats a déjà fait usage de cette réglementation ; en échange des concessions faites par les employeurs dans ce domaine, ils ont admis de conserver la semaine de 40 heures jusqu'en 1988. C'est le cas du syndicat d'industrie de la construction, du syndicat du textile et de l'habillement, ainsi que du syndicat de l'alimentation, des loisirs et de l'hôtellerie. Ce dernier a conclu une convention collective avec les organisations de l'industrie de l'alimentation et des loisirs ; aux termes de ce texte, le salarié qui prend sa retraite anticipée a droit à une indemnité correspondant à 75 % de son salaire brut antérieur (dans lequel ne sont pas incluses les primes spéciales comme la gratification de Noël, etc.). En même temps, ces salariés s'interdisent toute activité accessoire ; en cas de violation de cette obligation, ils perdent l'ensemble de leurs droits fondés sur cette convention collective¹⁰⁹. On ne sait pas encore, aujourd'hui, si et dans quelle mesure cette réglementation particulière a été mise en œuvre.

Le conflit concernant la semaine de 35 heures, dans la métallurgie et dans l'imprimerie, a abouti à un compromis après une lutte de plus de deux mois : la durée hebdomadaire du travail, à compter du 1^{er} avril 1985, sera réduite d'une heure et demie, de sorte qu'elle correspondra désormais à 38 heures et demie¹¹⁰. La durée de la convention

¹⁰⁸ Reproduit chez Kittner, Arbeits- und Sozialordnung, 9^e éd., Cologne 1984, p. 982 ss.

¹⁰⁹ La convention collective est reproduite dans la circulaire n° 66/1984 de l'administration centrale du syndicat de l'alimentation, des loisirs et de l'hôtellerie.

¹¹⁰ Les explications qui suivent s'appuient sur les « nouvelles de grève » du syndicat de la métallurgie.

collective, sur ce point, est de deux ans ; à partir d'avril 1986, une nouvelle réduction de la durée du travail pourra être négociée. De plus, les heures supplémentaires sont limitées : en principe, elles ne doivent pas dépasser 20 heures par mois ; toutefois, dans le cadre d'un accord d'entreprise, ce chiffre peut être augmenté. Contrairement aux revendications des syndicats, les heures supplémentaires ne sont, en règle générale, pas compensées par des congés. Ce n'est que si le nombre des heures supplémentaires dépasse 16 heures par mois que le salarié peut exiger un congé compensatoire, qui ne lui sera accordé que si aucune « circonstance impérieuse dans l'entreprise » ne s'y oppose.

Les concessions syndicales, dans le cadre de cet accord, touchent deux domaines.

En premier lieu, les syndicats ont accepté une augmentation des salaires qui, selon les prévisions, ne permettra pas un maintien du pouvoir d'achat réel. Certes, la réduction de la durée du travail en tant que telle s'accompagne d'une pleine compensation pour le salaire perdu, dès lors qu'à compter du 1^{er} avril 1985 les salaires et autres rémunérations doivent augmenter de 3,9 %. Toutefois, en même temps, l'augmentation « ordinaire » des salaires sera de 3,3 % à compter du 1^{er} juillet 1984 et de 2 % à compter du 1^{er} avril 1985. Comme le taux d'inflation varie entre 2 et 4 %, il faut admettre que le pouvoir d'achat des salariés se trouvera dans une certaine mesure entamé.

En second lieu, le temps de travail réduit à 38 heures et demie sera rendu plus flexible. Il est ainsi expressément admis que, dans le cadre d'un accord d'entreprise, la durée hebdomadaire du travail peut être fixée de manière différenciée selon les parties de l'entreprise, les groupes de salariés ou même les fonctions particulières de certains de ces derniers ; cette durée hebdomadaire peut varier entre 37 et 40 heures mais ne doit pas porter atteinte à la moyenne de 38 heures et demie dans le cadre de l'entreprise. Les salariés qui, sur la base d'une telle réglementation, travaillent moins de 38 heures et demie par semaine reçoivent un salaire compensatoire qui, pour le moment, les place dans la situation où ils se trouveraient s'ils travaillaient 38 heures et demie par semaine. Cependant, à compter du 1^{er} avril 1986, un quart de ce salaire compensatoire sera imputé sur l'augmentation des salaires. Inversement, les salariés qui travaillent 40 heures reçoivent un salaire calculé selon le nouveau taux (c'est-à-dire majoré de 3,9 %). Actuellement, il n'est pas possible de dire dans quelle mesure, en fait, les entreprises introduiront des horaires de travail différenciés.

Tout le monde admet, néanmoins, que l'effet de ces dispositions sur le marché du travail sera relativement faible, dès lors que les employeurs, au cours des neuf prochains mois, jusqu'à la mise en appli-

cation de l'horaire de 38 heures et demie, vont essayer de faire face aux coûts supplémentaires engendrés par celle-ci en développant la rationalisation.

Ce qui précède vaut aussi pour l'accord passé dans l'industrie de l'acier, qui fixe une durée hebdomadaire de travail de 38 heures à compter du 1^{er} octobre 1984 ¹¹¹.

¹¹¹ Voir Handelsblatt du 18.7.1984, p. 1. On ne rencontre pas, dans cet accord, de dispositions sur la flexibilité des horaires ; parallèlement, les augmentations de salaire se tiennent dans des limites encore plus modestes.

RAPPORT BELGE

par

Eliane VOGEL-POLSKY

Professeur à l'université libre de Bruxelles

et

Thierry LAGNEAUX

Chercheur au centre d'études sociologiques
du droit social international et comparé