

WOLFGANG DÄUBLER

PROBLEMES D'ACTUALITE
EN DROIT DU TRAVAIL
ALLEMAND

Estratti dal volume:
Problèmes d'actualité en droit du travail



CEDAM - PADOVA - 1973

WOLFGANG DÄUBLER
PROFESSEUR À L'UNIVERSITÉ DE BRËME

PROBLÈMES D'ACTUALITÉ
EN DROIT DU TRAVAIL ALLEMAND

L'événement le plus important de l'année courante est l'entrée en vigueur de la nouvelle loi concernant l'organisation de l'établissement (Betriebsverfassungsgesetz 1972).

Pour comprendre sa valeur il faut d'abord décrire en grandes lignes la situation qui existait sous l'ancienne loi.

La loi sur l'organisation de l'établissement de 1952 a été voté par le Parlement contre les voix de l'opposition social-démocrate et la résistance des syndicats qui ont même déclenché une grève. Cette loi a été caractérisée par les traits suivants:

1. Séparation presque totale entre le syndicat et le conseil d'établissement. Le syndicat comme tel n'avait pas le droit de présenter une liste aux élections.

2. Le conseil était obligé d'observer le bien de l'entreprise et le bien public; juridiquement il ne pouvait donc pas défendre uniquement les intérêts des salariés.

3. Pour empêcher un retour à la position antérieure combattive la loi interdisait au conseil d'établissement d'organiser une grève.

4. L'activité syndicale dans les entreprises n'était pas du tout protégée. Par ailleurs, parmi les membres du conseil d'établissement les syndiqués tombaient en principe sous l'interdiction d'organiser une grève. Le droit d'accès des syndicats à l'entreprise était contesté.

5. Le conseil d'établissement n'avait aucun droit de cogestion au niveau de l'entreprise. Contrairement à la situation dans l'industrie du charbon et de l'acier la représentation des salariés au conseil de surveillance des sociétés par actions et des SARL se limitait à un tiers des membres.

6. Les droits de cogestion au niveau de l'établissement étaient peu satisfaisants. Dans les affaires personnelles et économiques la compétence du conseil a été pratiquement consultative.

7. Le contrôle de l'activité du conseil d'établissement était peu effectif. Le personnel procédait aux élections des membres du conseil d'établissement tous les trois ans mais ne disposait d'aucun droit de révocation pendant cette période. En outre les conseillers étaient tenus d'une obligation de secret si bien que l'information du personnel était difficile à réaliser.

8. Il n'y avait pratiquement pas de sanctions si le patron violait ses obligations découlant de la loi.

La *nouvelle* loi a en principe gardé les traits généraux de l'ancienne; elle est construite comme un moyen d'intégration des ouvriers dans la société actuelle.

Il y a toujours une séparation maintenant moins hermétique entre syndicat et conseil d'établissement; il y a toujours l'obligation de respecter les intérêts de l'entreprise mais plus le bien public. L'interdiction d'organiser une grève a été confirmée mais les membres du conseil d'établissement sont maintenant libres dans leurs activités syndicales; en outre, le syndicat a un droit d'accès à l'entreprise. Les droits de cogestion ont été renforcés dans les affaires sociales, personnelles et économiques mais sur le plan de l'entreprise rien n'a changé. Le contrôle n'est pas plus effectif mais il y a des sanctions contre l'entrepreneur s'il viole ses obligations légales. En outre la loi a donné certains droits à l'individu qui ne vont pourtant pas très loin. Le cadre général de toute activité dans l'entreprise est défini d'une façon très claire: la nouvelle loi dispose dans son article 2 al. 1er que le patron et le conseil d'établissement collaborent dans un esprit de confiance en respectant les conventions collectives, le bien des salariés et le bien de l'établissement. Toute activité politique dans l'entreprise est interdite pour tout le monde — art. 74 al. 2; il y a exception pour des affaires sociales et économiques qui touchent immédiatement les ouvriers et les employés.

Le présent exposé n'a pas pour but de donner une analyse

détaillée des dispositions de la nouvelle loi. Le cadre général ayant été fourni nous avons choisi d'exposer quelques améliorations de la présente loi, parmi les plus importantes.

Abordons d'abord le droit de cogestion sur le plan social.

L'art. 87 de la loi contient une liste de 12 points énumérant les affaires sociales pour lesquelles le conseil d'établissement a un droit de cogestion. Parmi les plus importantes figurent:

1. l'ordre interne de l'établissement et les règles concernant le comportement des salariés dans l'entreprise,
2. fixation des horaires du travail quotidien,
3. heures supplémentaires et réduction du temps de travail,
4. principes généraux et plan du congé annuel,
5. application des moyens techniques pour surveiller le comportement des ouvriers (ce qui implique d'ailleurs qu'en principe la surveillance par télévision est permise),
6. administration (et non la fondation) des institutions sociales,
7. méthodes de calcul des salaires et d'évaluation des postes du travail,
8. fixation des salaires à la pièce et au forfait.

Pour toutes ces affaires l'employeur a besoin du consentement du conseil; en cas de désaccord, il appartient à une commission de médiation à composition paritaire présidée par une personnalité indépendante de décider souverainement sauf pour les cas de violation légale qui sont normalement soumis aux juridictions du travail. Toute mesure de l'employeur prise sans consentement du conseil est frappée de nullité exception faite des cas urgents.

La liste des compétences attribuées au conseil paraît impressionnante. Il suffit cependant d'examiner la disposition relative aux changements techniques pour se convaincre qu'elle réalise la caricature d'un droit de cogestion. En effet, l'art. 91 dispose que:

Si les salariés sont frappés d'une façon particulière par des changements techniques qui sont en contradiction évidente avec

les résultats de la science du travail sur une forme humaine du travail le conseil peut demander des mesures adéquates (pas pour retrouver une forme humaine mais) en vue de diminuer la charge du travailleur.

Dans les affaires personnelles la cogestion porte maintenant sur la planification du personnel; dans de grandes entreprises qui occupent plus de 1000 personnes le conseil peut demander l'élaboration d'une directive concernant surtout les critères de l'embauche et du licenciement. En outre, le conseil dispose d'un droit de cogestion pour l'exécution de la formation professionnelle dans l'entreprise. Le conseil peut notamment demander la révocation des personnes chargées de cours s'ils négligent leurs devoirs. Quant aux licenciements, la position du conseil a été renforcée: Il peut s'opposer à un licenciement si celui-ci heurte une directive, si l'employeur n'a pas considéré l'aspect social, si le salarié peut continuer son travail dans un autre établissement de la même entreprise. S'il exerce son droit de « veto » il appartient au tribunal du travail de trancher le différend. En attendant cette décision le salarié peut continuer son travail dans l'établissement. Toutes ces règles ne s'appliquent pas en cas de licenciement pour faute grave; la compétence du conseil est alors limitée à un droit d'avis préalable.

Une protection spéciale contre le licenciement est accordée aux membres du conseil, aux candidats et aux membres du comité électoral: leur licenciement n'est possible que pour cause grave et moyennant le consentement du conseil d'établissement ou du tribunal du travail.

La nouvelle loi a en outre élargi les droits de cogestion sur le plan économique. Le conseil d'établissement peut maintenant demander l'élaboration d'un plan social si les postes du travail sont affectés par une mesure de rationalisation, si — par exemple — l'établissement est fermé ou transféré à une autre place grâce à un changement de méthode de fabrication. Ce plan social doit contenir les moyens nécessaires pour atténuer les conséquences qui en résultent pour les travailleurs. Normalement des

mesures de formation professionnelle supplémentaires ou le versement des indemnités est prévu dont le montant dépend de la situation financière de l'entreprise. En cas de désaccord entre l'employeur et le conseil c'est encore une fois le comité de médiation qui décide définitivement.

Pour terminer nous voudrions en quelques mots décrire les droits nouveaux que la loi a accordés à l'individu travaillant dans l'entreprise. L'art. 81 requiert de l'employeur d'organiser l'information des travailleurs sur les points suivants: contenu des tâches, responsabilités, formes des activités et position des travaux dans l'ensemble de l'entreprise. Le travailleur dispose d'un droit d'audience pour toutes les affaires de l'établissement concernant sa personne; il peut en outre demander les éléments de détermination de son salaire. Selon l'article 83 il peut prendre connaissance de son dossier personnel et l'art. 84 lui donne le droit de se plaindre auprès de l'employeur ou auprès du conseil d'établissement pour toutes les affaires personnelles. Le conseil délibère avec l'employeur sur la justification de la plainte; en cas de désaccord le litige est transmis au comité de médiation dont la compétence est uniquement limitée à se prononcer sur le bien-fondé de la plainte mais qui ne peut — selon l'opinion dominante dans la doctrine — obliger l'employeur à prendre des mesures concrètes. Tous ces droits de l'individu sont complétés par une clause générale obligeant l'employeur au développement de la personnalité du travailleur, ils n'ont cependant qu'une valeur très restreinte en l'absence de toute sanction légale effective: si le patron n'informe pas les ouvriers ou s'il possède un deuxième dossier « secret » concernant des informations sur le salarié il n'y a pratiquement pas moyen de faire respecter la loi.

Bien que la nouvelle loi ne touche pas à la souveraineté de l'entrepreneur — c'est lui en effet qui décide toujours des investissements, du programme de la production, des prix etc. — les nouveaux droits de cogestion ont sensiblement améliorés la situation des conseils d'établissement. C'est pourquoi une partie très nette de la doctrine qui a la réputation d'être en bons termes

avec le patronnat a contesté la constitutionnalité de la loi en prétendant qu'elle était contraire à la garantie de la propriété (art. 14 de la Loi Fondamentale) et au plein développement de la personnalité de l'entrepreneur (art. 2 al. 1er de la Loi Fondamentale, qui se réfère pourtant à tout individu). Pour le moment, la situation s'est calmée mais les salariés et les syndicats risquent toujours une interprétation très restrictive des nouvelles dispositions parce que les tribunaux veulent éviter le reproche d'inconstitutionnalité.

Malgré la solution bureaucratique des conflits et la protection insuffisante de l'individu les syndicats allemands considèrent la loi comme un grand progrès. Les principes généraux comme l'obligation de conserver la paix sociale sont acceptés bien qu'ils fussent encore vivement critiqués en 1952. Selon la conception des syndicats la nouvelle loi devrait être complétée par une cogestion au niveau de l'entreprise. La cogestion paritaire pratiquée dans l'industrie du charbon et de l'acier devrait servir de modèle malgré une expérience assez nette montrant que le comportement pratique des entreprises « paritaires » ne s'éloigne pas du comportement normal d'une entreprise capitaliste. Le parti social-démocrate et la majorité des dirigeants syndicaux envisagent quand même une telle loi qui compléterait l'intégration des travailleurs dans le système actuel.