Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 64 (1972)

Heft: 6-7

Artikel: Peu de grèves malgré la liberté de faire la grève : les conventions collectives et le droit de grève en Républiques fédérale d'Allemagne

Autor: Thomas, Ralph

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-385663

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

enfants, peuvent aussi comporter des risques: exposition aux intempéries et surmenage quand le travail est manuel, dangers qu'impliquent les machines là où la mécanisation est répandue.

Possibilités d'action internationale

Dans une mesure plus ou moins grande, la majorité des pays ont essayé de résoudre ces problèmes en fixant par voie législative l'âge minimum d'admission à l'emploi. Toutefois la législation n'est généralement stricte qu'en ce qui concerne l'industrie.
Les normes nouvelles que la Conférence internationale du travail va élaborer doivent être susceptibles d'être appliquées tant dans les pays où le problème du travail des enfants est encore grave que dans ceux qui sont en mesure d'appliquer des normes supérieures au minimum requis.
Selon le rapport préparé par le BIT sur la base de consultations préalables avec les gouvernements, la convention nouvelle appellerait l'élaboration de politiques nationales destinées à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi à un niveau permettant à tous les adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental. Un âge minimum de 14 ans devrait être fixé pour tous les secteurs de l'activité économique, de 16 ans pour les travaux dangereux.

Peu de grèves malgré la liberté de faire la grève

Les conventions collectives et le droit de grève en République fédérale d'Allemagne

Par Ralph Thomas

Le travailleur allemand n'est guère enclin à faire la grève, et jusqu'à présent, les syndicats allemands ont toujours hésité dans leur lutte sociale à utiliser ce moyen extrême qu'ils ont l'habitude d'employer modérément. Or, c'est en 1971 que les grèves atteignirent leur paroxysme en République fédérale d'Allemagne. Lorsque, vers la fin de l'année, 120 000 ouvriers de l'industrie métallurgique du Land Bade-Wurtemberg firent la grève pendant 19 jours, ils paralysèrent – du moins pour quelques jours – l'ensemble de l'industrie automobile allemande. Pas moins de vingt années s'étaient écoulées depuis que des grèves avaient provoqué une perte de jours ouvrables aussi sensible en République fédérale d'Allemagne.

En 1963, la dernière «année des grandes grèves», le nombre des jours ouvrables ainsi perdus s'était élevé à 878 000. Or, ce nombre ne fut pas atteint au cours des sept années suivantes réunies. Comparés à d'autres pays européens, ces chiffres peuvent apparaître plutôt modestes: en 1969, on comptait, par exemple, 249 000 jours de grève en Allemagne occidentale plus de deux millions en France, presque 7 millions en Grande-Bretagne et environ 38 millions en Italie.

Liberté de faire la grève – sans base légale

La République fédérale d'Allemagne connaît la liberté de grève dans le cadre d'un droit de lutte sociale non ancré dans la Loi, mais qui a été développé par la jurisprudence et la juridiction. La Loi fondamentale prévoit, comme l'un des droits fondamentaux, uniquement la liberté de coalition en vue de «la promotion des conditions de travail et de la situation économique». C'est de ce droit fondamental que les partenaires sociaux – le patronat et les salariés – ont fait usage: les fédérations patronales et les syndicats négocient des conventions collectives en jouissant d'une autonomie totale et sans être soumis à un contrôle de l'Etat. Seule la protection du travail fait l'objet d'une législation concrète: par exemple en ce qui concerne la protection en matière de délais-congé, la protection des mères et futures mères, le règlement du travail des mineurs, la protection contre les accidents et le travail à domicile. Tous les litiges pouvant naître dans le cadre de la vie active relèvent d'une juridiction spéciale. Les conseils des prud'hommes statuent en trois instances – l'échelon suprême est le Tribunal fédéral du travail – notamment sur les litiges entre patrons et salariés, mais aussi sur des litiges entre les partenaires sociaux.

Quels sont les points réglés par la convention collective?

C'est la loi sur les conventions collectives qui constitue la base juridique de la conclusion d'une convention collective. On distingue des conventions en matière de salaire qui ne fixent que la rémunération du travail, et des conventions générales où sont réglées les autres conditions de travail telles que le congé annuel, les gratifications, le maintien du payement du salaire en cas de maladie etc. Tout récemment, l'évolution du régime des conventions collectives est entrée dans une nouvelle phase: outre l'augmentation des salaires assurée par les conventions collectives, les salariés recherchent de plus en plus la sécurité de l'emploi, la garantie des salaires effectivement payés – souvent hors tarif –, la protection contre des mesures de rationalisation et la promotion de la propriété privée. Par promotion de la propriété privée, il faut entendre des versements supplémentaires effectués par le patron sur un compte d'épargne

dont les dépôts sont immobilisés pour un certain nombre d'années et auxquels s'ajoutent des primes spéciales versées par l'Etat.
Les conventions collectives sont conclues pour une durée déterminée, généralement pour une année. Elles peuvent être dénoncées par les syndicats, lorsque ceux-ci veulent négocier avec le patronat une convention nouvelle devant assurer aux travailleurs des salaires plus élevés ou des conditions de travail plus favorables. Les négociations correspondantes sont menées par des commissions mixtes créées à cet effet par les partenaires sociaux. En cas d'échec, il faut avoir recours à la procédure de conciliation développée par les partenaires sociaux. Les seize syndicats ouvriers de l'industrie ouest-allemande groupés dans la Confédération des syndicats allemands (DGB) – qui compte 7 millions de membres – font usage d'une procédure qui ne varie guère.

Tentatives de conciliation pour empêcher la grève

En règle générale, la tentative de conciliation se fait d'abord à l'échelon régional. Si l'on ne parvient pas à un compromis à cet échelon, la procédure de conciliation est poursuivie en deuxième instance, c'est-à-dire à l'échelon fédéral. Dans les commissions de conciliation respectives, les deux partenaires sociaux sont représentés à parité. La clause dite de paix sociale – clause interdisant une grève pendant la durée de validité d'une convention collective – ne devient nulle qu'au moment de l'échec de la tentative de conciliation à l'échelon fédéral.
Ce n'est qu'au moment de l'extinction de la clause de paix sociale qu'une lutte de travail peut être lancée: dans le cadre d'un référendum, les syndicats demandent aux membres de leur organisation s'ils sont prêts à faire la grève. Si un nombre déterminé des membres – dont les proportions ont été fixées dans les statuts des syndicats respectifs – se prononce en faveur de la grève, celle-ci est décidée par le comité directeur général du syndicat qui en détermine en même temps le début et la tactique à suivre.
L'arsenal des possibilités de grève est immense, à commencer par la résistance passive en passant par le «go slow», la grève du zèle, les grèves sur le tas et les grèves partielles jusqu'à la grève totale et la grève régionale n'affectant que des régions déterminées. L'exemple de la récente grève des ouvriers de l'industrie métallurgique a montré les conséquences que peut avoir une grève limitée à une certaine région ou à un secteur déterminé: étant donné que le Land Bade–Wurtemberg héberge de nombreuses industries sous-traitantes de l'industrie automobile, tous les constructeurs d'automobiles de la République fédérale furent obligés les uns après les autres d'arrêter leurs chaînes de montage. Rien que dans les usines Volkswagen, 100 000 employés ont été réduits au chômage tempo-

raire, et par suite de la cessation des livraisons des entreprises sous-traitantes, elles se virent dans l'obligation de suspendre leur production.
Lorsqu'ils sont membres d'un syndicat, les grévistes perçoivent une allocation de grève provenant du fonds de secours que chaque syndicat individuel se constitue pour le «cas de besoin». Mais celui qui n'appartient pas au syndicat reviendra les mains vides. Il va de soi que les grévistes n'ont pas droit à un salaire. Or, même les travailleurs ayant la volonté de travailler peuvent perdre ce droit, par exemple si une grève partielle ne permet pas de maintenir leur emploi. En règle générale, la grève se termine par un autre référendum, dans lequel la majorité des grévistes doit approuver le résultat des négociations menées au cours de la grève.

Le lock-out est, lui aussi, un moyen légitime

En ce qui concerne le patronat, il dispose, lui aussi, de moyens efficaces pour lutter contre la grève; pour lui assurer une parité dans la lutte sociale, il a le droit de répondre à la grève en procédant au lock-out. Or, les règlements en matière de lock-out varient suivant les différents Länder. Au cours de la récente grève des ouvriers de l'industrie métallurgique dans le Land Bade-Wurtemberg, le patronat a largement fait usage de son droit de lock-out en l'appliquant à 120 000 des 240 000 ouvriers en grève.
Le lock-out prononcé par le patron signifie une cessation immédiate du contrat de travail, mais en général seulement pour la durée de la période de grève. Conformément à une décision du Tribunal fédéral du travail, le patronat ne peut appliquer le lock-out au-delà de la période de grève que dans des cas extrêmes en excluant ainsi, même après la fin de la grève, le droit des grévistes à la reprise du travail.

La grève à caractère politique – droit discuté

En opposition avec la grève à caractère social, la grève à caractère politique est discutée en République fédérale d'Allemagne. Il est vrai qu'en 1953 les conseils des prud-hommes des Länder ont, à une exception près, déclaré contraire à la loi la grève à caractère politique, mais néanmoins les discussions concernant la question de savoir si elle est légale ou illégale ne se sont pas encore terminées. Certains juristes sont d'avis qu'on ne saurait séparer la grève politique de la grève sociale, étant donné que l'Etat, dans la mesure où il intervient dans la vie économique, peut devenir, du moins de façon indirecte, l'organe visé par la grève.
Le président de la Confédération des syndicats allemands, M. Heinz-Oskar Vetter, a confirmé récemment que la grève à caractère politique devait être, elle aussi, un moyen légitime dans le cas où un

Gouvernement ou un Parlement porterait atteinte aux droits acquis des syndicats.

Les grèves «sauvages» sont illégales

Les grèves «sauvages», c'est-à-dire des grèves spontanées déclarées sans l'approbation des syndicats, ont été qualifiées d'illégales par le Tribunal fédéral du travail en 1963. Or, jusqu'à présent cette décision n'a pas entraîné de conséquences pour les grévistes – lorsqu'il s'agissait de grèves sauvages, d'ailleurs assez rares jusqu'ici. Par principe, chaque travailleur doit répondre des dommages causés par la grève, mais vu l'insolvabilité évidente du travailleur, cette responsabilité paraît irréalisable a priori. Et aussi la possibilité d'un licenciement sans préavis est limitée par la cessation collective du travail.

Les fonctionnaires ne font pas la grève, mais ils «lambinent»

Depuis quelque temps, certains milieux en République fédérale d'Allemagne se prononcent en faveur d'un droit de grève également pour les fonctionnaires. Récemment, un porte-parole du Syndicat des fonctionnaires allemands dit à ce sujet qu'un droit de grève accordé aux fonctionnaires devrait conduire inéluctablement à l'abolition du statut des fonctionnaires de carrière, car cela supposerait qu'il faille concéder aussi à l'Etat patron le droit de procéder au lock-out, ce qui signifierait la suppression du régime des fonctionnaires à vie. Mais tant que l'inamovibilité protège le fonctionnaire contre les risques qu'entraînerait une grève, on ne peut pas parler d'une lutte paritaire, mais d'une simple pression. Or, il est évident que des groupes assez importants de fonctionnaires allemands ont eu recours à ce moyen de pression sans faire une grève directe: ils ont appelé «grève du zèle» ce que, en langage courant, on entend par «grève perlée». Mais ce sont justement ces «grèves perlées» qui, à leur tour, sont avancées en tant qu'argument en faveur d'un véritable droit de grève pour les fonctionnaires: de telles actions «go slow» étaient, dit-on, un moyen de pression de loin plus néfaste qu'une grève ouverte avec des délais de dénonciation d'une convention collective et la procédure habituelle qui précède la grève.
En ce qui concerne l'attitude de l'opinion publique allemande vis-à-vis de la grève, elle est plutôt négative. Or, l'évolution économique favorable des deux dernières décennies a permis aux syndicats dans le cadre des négociations tarifaires d'obtenir une considérable augmentation des salaires ainsi qu'une amélioration sensible des conditions de travail: entre autres, l'augmentation des heures de loisir, une meilleure protection de l'emploi, l'amélioration de la protection sociale en cas d'accident, de maladie, de chômage et

de vieillesse ainsi que des prestations supplémentaires en vue de la promotion de la propriété privée.

Evolution de longue haleine

L'évolution ayant conduit à une reconnaissance mutuelle totale des partenaires sociaux et à l'autonomie complète dans la conclusion de conventions collectives s'étend sur une période fort longue dont les débuts remontent au milieu du 19e siècle. Ce sont les imprimeurs allemands qui peuvent se vanter d'avoir conclu, en 1873, la première convention collective de valeur. Or, l'évolution a pour ainsi dire piétiné jusqu'à la fin de la première guerre mondiale. Ce ne fut qu'à partir de 1918, après la création des fédérations patronales à l'échelon national, que les conventions collectives devinrent chose courante. En ce qui concerne le droit de coalition, il fut sanctionné pour la première fois dans la Constitution de Weimar du 1er août 1919.
Dans le IIIe Reich, le droit du travail fut entièrement réorganisé en fonction du principe de la stricte hiérarchie: les conventions collectives ont été remplacées par des règlements tarifaires décrétés par l'Etat. Mais après 1945, on reprit le concept général du droit du travail tel qu'il s'était développé jusqu'en 1933, tout en tenant compte des expériences faites pendant la période précédente ainsi que de la nouvelle situation dont les données étaient tout à fait différentes. Signalons pour terminer que le Gouvernement actuel de la République fédérale est en train de codifier l'ensemble des dispositions existant en matière de droit du travail et qu'il vient d'amorcer les travaux préliminaires à la création d'un Code du travail.

En marge de la Conférence des Nations unies sur la protection de l'environnement

Coopération internationale au banc d'essai: est-il encore possible de sauver le Rhin?

Par Siegfried Birkner

(INP) L'état d'un patient au chevet duquel sont réunis de nombreux médecins qui n'ont pas encore abandonné l'espoir de le sauver, est une cause de gros soucis. Ce «Vater Rhein» sujet de beaucoup de chansons et évoqué dans d'innombrables langues de la terre est malade à mourir, et il est temps de se préoccuper de sa convalescence.
L'exemple précis du Rhin démontre que la plupart du temps les problèmes d'environnement ne peuvent être résolus que dans le cadre de la coopération internationale. C'est ainsi que les cinq Etats