

Le modèle des relations sociales en Allemagne



Maud VENTURINI, Service pour les Affaires sociales
Laurence RAMBERT, Service économique régional

Mars 2019

I. La bonne santé actuelle du marché de l'emploi allemand et un modèle du compromis social efficace entre les partenaires sociaux

A. La bonne santé du marché de l'emploi allemand

- Une baisse continue du chômage ces dernières années
- Une hausse du nombre de salariés de droit commun

B. Le bon fonctionnement des relations du travail permet une efficacité réelle du droit du travail

- Des syndicats puissants et représentatifs
- Un rapport de force équilibré avec le patronat
- Un système de négociation collective fondé sur l'autonomie contractuelle (« *Tarifautonomie* »)
- La cogestion (« *Mitbestimmung* ») : le deuxième pilier sur lequel repose le partenariat social allemand
- Des syndicats allemands réputés responsables et pragmatiques : exemple de la crise de 2009

C. Une législation du travail qui reste stable et flexible

- Un droit de grève encadré
- Priorité accordée à la sécurité juridique : exemple de la loi relative à la protection contre le licenciement

II. Mais un modèle allemand des relations sociales fait aujourd'hui face à de nouveaux défis

A. La bonne santé du marché de l'emploi allemand cache une précarisation croissante

- La mise sous tension du marché du travail depuis les réformes Hartz
- Les conséquences en termes de précarité de l'emploi et de pauvreté

B. Des limites au dialogue social perdurent et laissent entrevoir des faiblesses structurelles

- Une baisse de la couverture par accord collectif
- Des pans entiers de l'économie sortent du giron conventionnel
- La réforme « Tarifeinheit » : une illustration de la désunion syndicale

C. Un Etat qui doit intervenir de plus en plus dans le champ du dialogue social

D. L'arrivée de plusieurs centaines de milliers de réfugiés depuis 2015 : un défi majeur pour l'Allemagne

- Quel impact sur le modèle social allemand ?
- Défi politique lié à la montée de l'extrême-droite

E. Le défi démographique de l'Allemagne

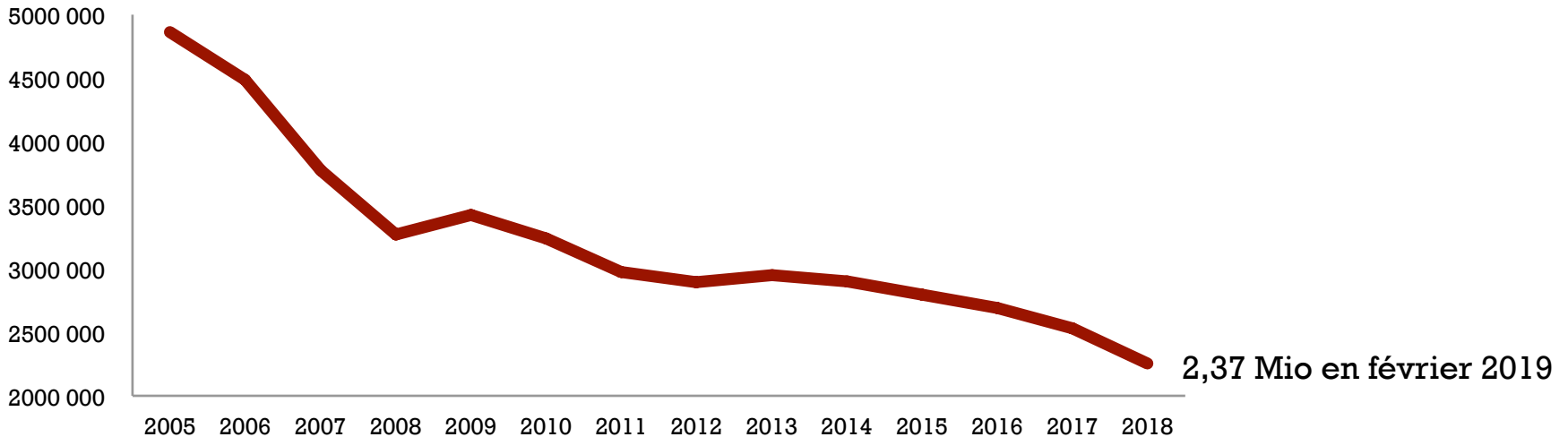
III. Dans ce contexte, l'évolution récente du dialogue social allemand montre que les partenaires sociaux cherchent à se réinventer

- A. Les enjeux soulevés par la numérisation du marché du travail et la pénurie de main d'œuvre qualifiée
- B. Des partenaires sociaux qui s'engagent afin de redynamiser le système des conventions collectives
- C. La renaissance de la politique du temps de travail
 - Des négociations favorables aux salariés dans des secteurs où les syndicats sont puissants
 - La conciliation de la vie personnelle et professionnelle, une demande croissante des salariés allemands

I. La bonne santé actuelle du marché de l'emploi allemand et un modèle du compromis social efficace entre les partenaires sociaux

A. La bonne santé du marché de l'emploi allemand

Evolution du nombre de chômeurs en Allemagne



Depuis 2005, l'économie allemande a créé plus de **3 millions d'emplois**, correspondant majoritairement à des emplois à temps partiel, à des contrats intérimaires ou à durée déterminée.

Cette progression de l'emploi a conduit à une baisse de 5 points du taux de chômage, actuellement à **5,3 %** selon l'Agence fédérale pour l'emploi. Record du nombre d'actifs en Allemagne atteint en 2018 : 44 Mio.

B. Le bon fonctionnement des relations du travail permet une efficacité réelle du droit du travail

- ***Des syndicats puissants et représentatifs***



Le **DGB** (Confédération allemande des syndicats) rassemble **8 syndicats** et près de **6 millions de membres**.

- Les luttes syndicales ces dernières années, portant sur les négociations tarifaires et l' « Agenda 2010 », leur ont permis de pouvoir de nouveau se présenter comme acteurs majeurs du jeu politique.
- Les négociations collectives sont réservées au syndicats dits « capables » de négocier.

- ***Un rapport de force équilibré avec le patronat***



Le **BDA** (Confédération des associations patronales allemandes) se félicite du bon fonctionnement du dialogue allemand.

- ➔ Un rapport de force au sein du dialogue social qui se reflète dans l'actuelle **Grande coalition** (SPD/DGB et CDU/BDA). 80 % des adhérents au DGB se sentent proches du SPD.

- ***Un système de négociation collective fondé sur l'autonomie contractuelle***

L'autonomie des partenaires sociaux (« *Tarifautonomie* ») est un principe « sacré » en Allemagne qui garantit aux partenaires sociaux la prérogative de négocier de façon autonome et indépendante les conventions collectives.

Ce principe est ancré dans la Loi fondamentale allemande (article 9), comme une conséquence de la « liberté d'association ».

➤ Cette autonomie ancre la primauté du dialogue social en Allemagne.

- ***La cogestion (« Mitbestimmung ») : le deuxième pilier sur lequel repose le partenariat social allemand***

Depuis 1976 :

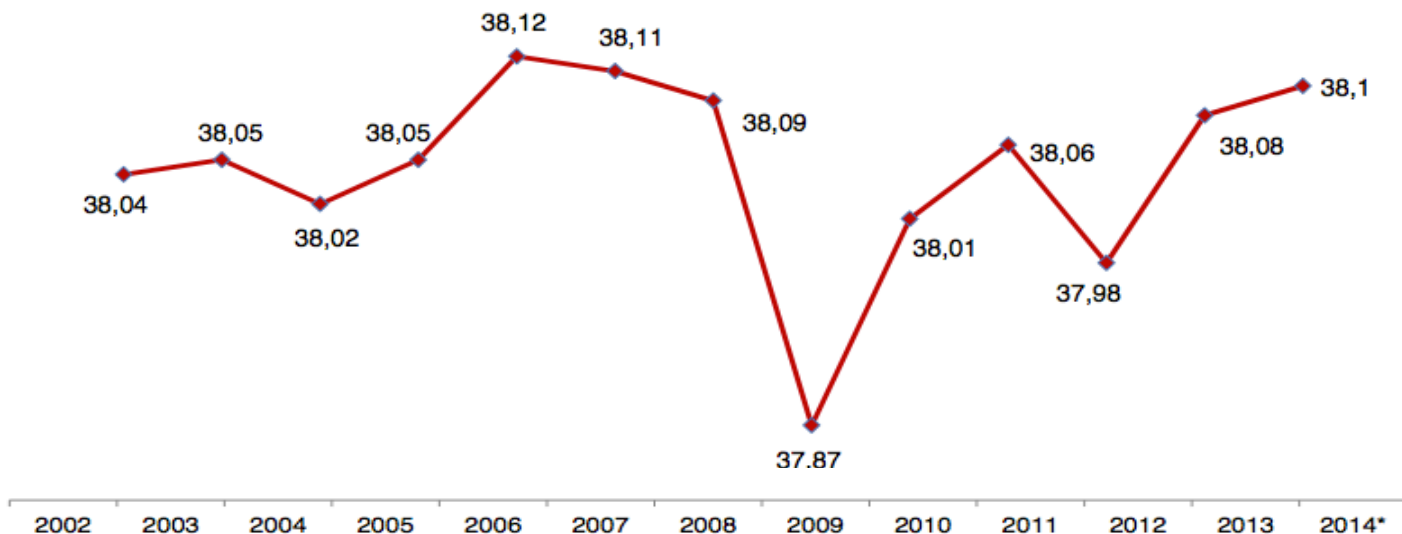
- les entreprises de plus de 500 salariés doivent octroyer 1/3 des postes dans les conseils de surveillance aux représentants des salariés ;
 - les entreprises de plus de 2000 salariés : les représentants des salariés disposent de la moitié des sièges au sein du conseil de surveillance.
- Toutefois, la loi allemande ne prévoyant pas de pénalité en cas de non respect de la règle.

- ***Des syndicats allemands réputés responsables et pragmatiques : exemple de la crise de 2009***

Une flexibilité en cas de crise :

- 1,1 million de salariés allemands indemnisés au titre du chômage partiel.
- 285 000 emplois ont pu être sauvés, peu recours au licenciement (cogestion)
- Près de 150 000 personnes ont bénéficié d'une formation pendant leur chômage partiel entre 2009 et 2010 (WeGebAU)
- Maintien de l'emploi grâce à des négociations de baisse du temps de travail

Heures de travail hebdomadaires entre 2002 et 2014



c. Une législation du travail qui reste stable et flexible

- ***Un droit de grève encadré***

- Seul un syndicat peut appeler à la grève

- Les syndicats n'ont pas le droit de grève sur des conditions de travail qui ne relèvent pas du domaine de la convention collective. En pratique, les grèves en Allemagne sont donc le plus souvent préventives

- La conclusion d'une convention collective en Allemagne fait naître une obligation implicite de paix sociale

- ***Priorité accordée à la sécurité juridique***

Le législateur allemand n'a pas modifié la législation sur le licenciement depuis 2004 :

- Un droit du licenciement intelligible et dont les effets sont prévisibles favorise l'embauche

- Minimise les coûts et les incertitudes en cas de nécessité de licenciement résultant d'une mauvaise conjoncture.

Mais absence de protection contre le licenciement dans les entreprises de moins de 10 salariés et protections jurisprudentielles limitées.

- Décision de licenciement rendue possible sans que l'employeur doive invoquer de motif.

II. Mais un modèle allemand des relations sociales qui fait aujourd'hui face à de nouveaux défis

A. Une bonne santé du marché de l'emploi allemand qui cache une précarisation croissante

- ***La mise sous tension du marché du travail depuis les réformes Hartz***

Hartz I (janvier 2003) :

- renforcement du régime de droits et devoirs des demandeurs d'emploi ;
- périodes d'interruption des droits prévues pour sanctionner les demandeurs d'emploi en cas de non respect de leurs obligations.

Hartz II (avril 2003) :

- aide facilitant la création d'entreprise par les chômeurs ;
- élargissements de la gamme des emplois dits « atypiques» (*Mini-job, Midi-job*).

Hartz III (janvier 2004) :

- réduction de la durée maximale des contrats aidés et durcissement des conditions d'indemnisation du régime d'assurance chômage (la période d'affiliation minimale requise est passée de 12 mois dans les trois années précédant l'inscription à 12 mois dans les deux ans).

Hartz IV (janvier 2005) :

- Suppression de l'allocation chômage réservée aux chômeurs en fin de droits et proportionnelle à leur salaire de référence.
- Les chômeurs en fin de droits ont ainsi vu leur situation financière considérablement dégradée

- **Les conséquences en termes de précarité de l'emploi et de pauvreté (1/2)**

Augmentation du nombre d'emplois précaires : contrats de travail « atypiques » (CDD, temps partiel jusqu'à 20h/semaine, travail intérimaire, *Mini-job*, *Midi-job*) :

Temps partiel : la proportion de salariés en temps partiel était égale à 27,7 % en 2016

- Les femmes sont particulièrement concernées : en 2017, le taux d'emploi des femmes était égal à 75,2 %, mais seulement 52,3 % en équivalent temps plein.
- L'écart entre les femmes et les hommes concernant le taux d'emploi à temps partiel est un des plus élevés d'Europe : 47,6 % pour les femmes, contre 11 % pour les hommes.

Travail intérimaire : 140 000 travailleurs intérimaires en 1994, plus d'un million aujourd'hui.

- La part de l'emploi intérimaire est en hausse : 3 % en 2018, contre 2,2% en 2011 et 1,8% en 2008

Mini-job : 7,54 millions de *Mini-jobs* (surtout localisés à l'Ouest de l'Allemagne) recensés sur 44 millions d'actifs salariés, dont :

- 4,6 millions de *Mini-jobbers* ne disposant que de ce seul emploi et ce seul revenu ;
- 2,9 millions de personnes avaient un *Mini-job* en plus d'une activité salariée « normale ».

- **Les conséquences en termes de précarité de l'emploi et de pauvreté (2/2)**

Evolution du taux de risque de pauvreté

	2005	2017	Evolution 2005-2017
Ensemble	14,7 %	16,8 %	+ 6,8 %
+ 65 ans	11 %	14,6 %	+ 32,7 %
18 – 25 ans	23,3 %	25,5 %	+ 9,4 %
Personne sans emploi	49,6 %	59 %	+ 19 %
Famille monoparentale	39,3 %	43,8 %	+ 11,5 %

- les réformes Hartz ont remis en emploi des personnes sur des contrats temporaires ou à temps partiel, ne leur permettant pas de dépasser le seuil de pauvreté.
- Noyau dur du chômage de longue durée : plus de 15 % des personnes bénéficiaires de l'assistance chômage Hart IV l'étaient sans interruption depuis 5 ans.

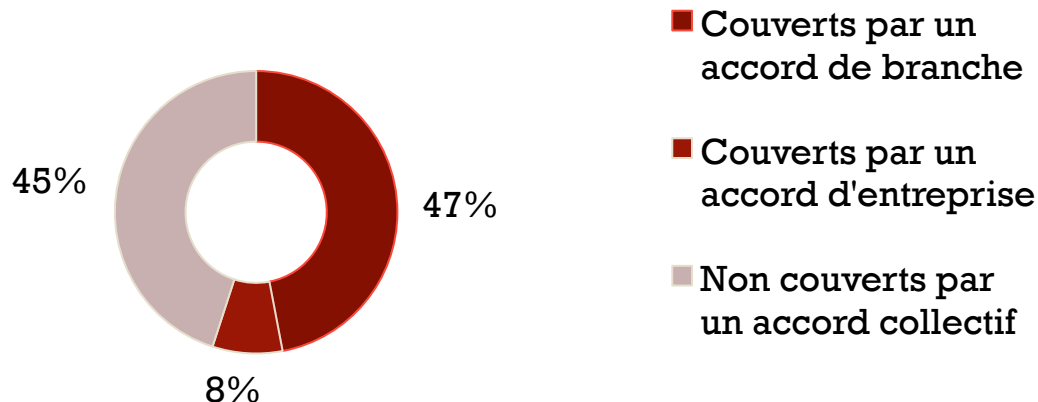
La mise sous tension du marché du travail a eu des conséquences directes en matière de conditions de travail et de productivité pour les salariés

- Les ambitions et les exigences des salariés ont diminué : politiques de modération salariale, absence de mobilité professionnelle, peur de perdre son emploi et de se retrouver au chômage.

B. Des limites au dialogue social perdurent et laissent entrevoir des faiblesses structurelles

- **Une baisse de la couverture par accord collectif**

Pourcentage des salariés couverts par un accord collectif



- **L' « orientation » vers une convention collective de branche** : près de 80% des salariés sont couverts par une convention collective, directement (47% par des accords de branche et 8% par des accords d'entreprises) ou en ont indirectement le bénéfice plus ou moins partiel (23%).
- Une baisse du nombre de salariés syndiqués : 25 % en 2000, moins de 18 % aujourd'hui.
- Des entreprises qui appliquent de mois en moins le principe de cogestion :
- Exemple de l'entreprise Aldi (grande distribution, 66 000 salariés) : les deux sociétés indépendantes *Aldi Nord* et *Aldi* sont dirigées par des fondations familiales et ne sont donc pas soumises à l'obligation de la cogestion.

- ***Des pans entiers de l'économie qui sortent du giron conventionnel***

Activités de service, start-ups, économie numérique, télétravail, temps partiel et intérim : syndicats très peu représentés, rares accords de branche.

Absence du filet de l'extension des accords : procédure très marginale dans le système conventionnel allemand. Sur 70 000 conventions collectives actuellement en vigueur en Allemagne, seules 502 sont étendues (soit moins de 1 %).

- ***La réforme « Tarifeinheit » de 2015 : une illustration de la désunion syndicale***

Principe de l'**accord salarial unique** pour un type de métier dans une entreprise :

- Eviter la concurrence d'accords collectifs contradictoires : plus possible qu'un même groupe professionnel puisse bénéficier d'accords collectifs concurrents négociés par des syndicats différents.
- Le syndicat majoritaire, déterminé sur la base de son nombre d'adhérents, sera seul habilité à mener avec la direction les négociations salariales. En cas de litige, seul son accord comptera.

Problème de constitutionnalité de la restriction du droit de grève : atteinte à la liberté syndicale ?

c. Un Etat qui doit intervenir de plus en plus dans le champ du dialogue social

Lors de l'adoption de la loi relative au salaire minimum en 2014, les partenaires sociaux allemand ont longuement critiqué **la prévalence de la loi vis-à-vis de l'autonomie des partenaires sociaux**. En effet, le DGB, comme le BDA, jugeaient qu'il s'agissait d'un sujet traditionnellement réservé à la négociation salariale.

Face au processus d'érosion du système de négociation collective et au développement des bas salaires :

- Obligés de constater que le système conventionnel échoue à offrir à tous les salariés un salaire minimum décent
- L'introduction d'un salaire minimum légal a été l'un point de compromis clefs de l'accord de coalition, conditionnant l'entrée du SPD dans la Grande coalition.

Le Gouvernement CDU/CSU et SPD, qui traditionnellement intervient peu voire pas dans la négociation collective a inscrit dans le nouveau contrat de coalition une hausse des salaires pour le personnel de soins.

D. L'arrivée de plusieurs centaines de milliers de réfugiés depuis 2015 : un défi majeur pour l'Allemagne

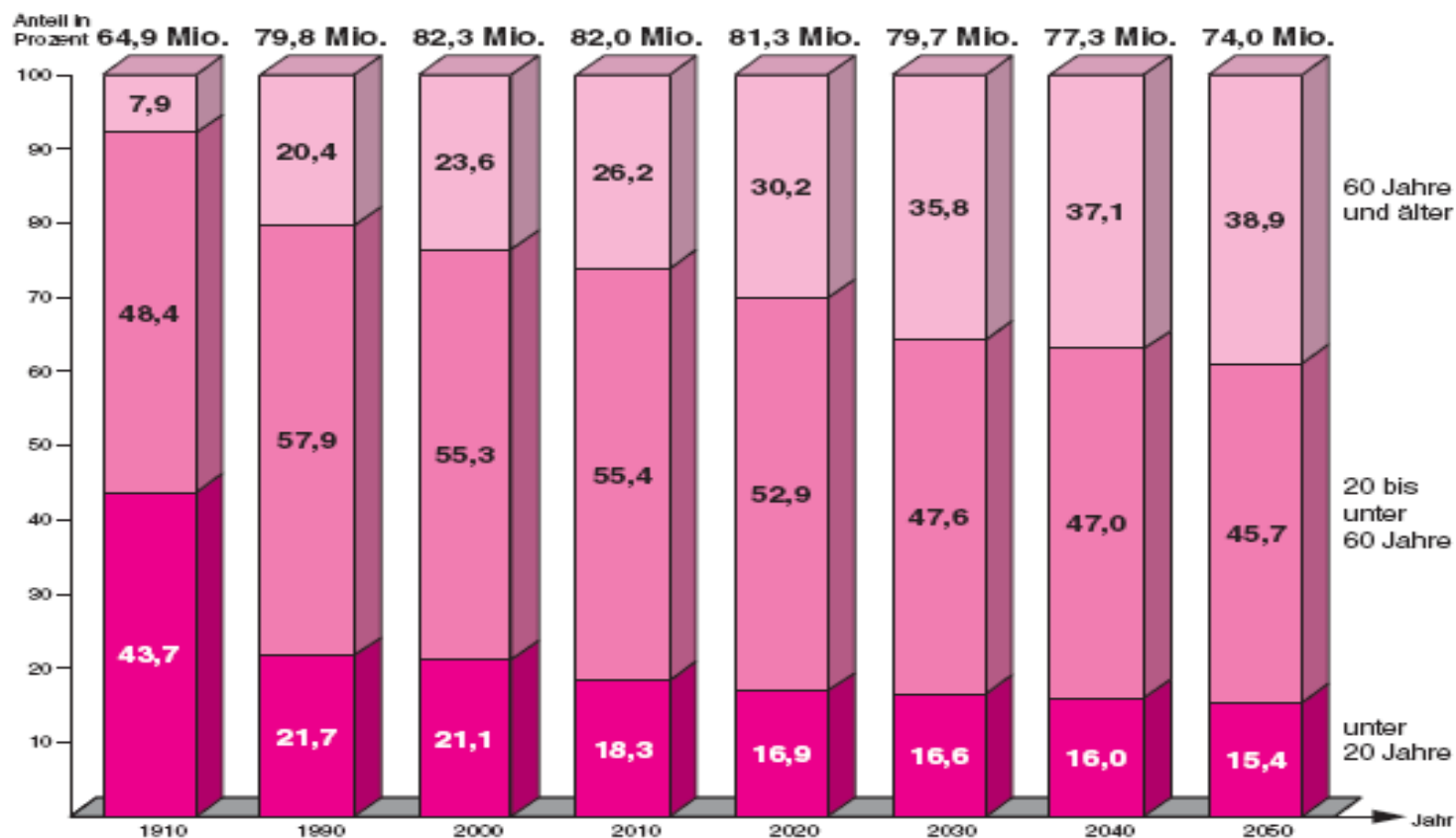
- Depuis le pic de 2015 avec l'arrivée de près d'1 million de personnes, le nombre de réfugiés arrivant en Allemagne a considérablement baissé pour atteindre 184 644 personnes en 2017. Ces chiffres permettent de tirer un premier bilan.
- **Des mesures législatives prises en urgence :**
 - Après une demande d'asile, l'accès au marché du travail est désormais possible après 3 mois de résidence (contre 9 mois auparavant) ;
 - Pour faciliter l'accès au marché du travail, les demandeurs d'asile ont désormais accès aux cours d'allemand (300 heures de cours dès l'arrivée et ensuite 600 heures lorsque la demande d'asile est acceptée) ;
 - L'accès à la formation professionnelle et en particulier l'apprentissage est facilité. L'obtention d'un diplôme de ce genre déclenche ensuite automatiquement une autorisation de séjour.
- Impact positif de l'arrivée des réfugiés malgré une hausse du nombre de demandeurs d'emploi. **Le Gouvernement de grande coalition va donc acter une nouvelle loi visant à promouvoir l'immigration choisie.**
- **Défi politique lié à la montée de l'extrême-droite :** L'Afd (*Alternative für Deutschland*) est aujourd'hui présente non seulement au sein du Bundestag mais également dans tous les parlements régionaux avec un record de 24,2% en Sachsen-Anhalt.

E. Le défi démographique de l'Allemagne

Déclin démographique

- Problème de financement des systèmes sociaux : débat des retraites actuellement au cœur de la campagne pour les élections de 2017
- Manque de main d'œuvre qualifiée

Evolution de la structure des âges en Allemagne



III. Dans ce contexte, l'évolution récente du dialogue social allemand montre que les partenaires sociaux cherchent à se réinventer

A. Les enjeux de la numérisation du marché du travail et de la pénurie de main d'œuvre qualifiée

- ***La numérisation du marché du travail : une destruction d'emplois ?***

Constat : 1 emploi sur 12 aurait le profil pour être automatisé dans les 10 à 20 prochaines années. Le risque d'automatisation n'induit toutefois pas systématiquement la suppression du poste, mais parfois son évolution.

- Les confédérations patronales insistent sur les gains de flexibilité : remplacement de la limite légale du temps de travail de 10 heures par jour par une simple limite hebdomadaire.
- Les organisations syndicales s'engagent pour défendre la cogestion et la protection du travail : encadrer le développement du statut de « crowdfworker ».

- ***La pénurie de main d'œuvre qualifiée***

- 90 % des PME allemandes se déclarent affectées par un manque de main d'œuvre qualifiée.

Dans ce contexte, une offensive du Gouvernement fédéral et des partenaires sociaux en faveur de la formation continue.

B. Des partenaires sociaux qui s'engagent afin de redynamiser le système des conventions collectives

- Dans un contexte d'érosion de la couverture des salariés par accord collectif, les syndicats allemands souhaitent ***faciliter et élargir le mécanisme d'extension des accords collectifs***

Exemple dans le secteur du commerce de détail où seulement 40 % des salariés sont couverts par une convention collective : le syndicat Ver.di a lancé une campagne pour la réintroduction de l'extension des accords collectifs, très répandu dans ce secteur jusqu'à la fin des années 1990.

- Le ministère fédéral du travail et des affaires sociales (BMAS), dont la direction est SPD, souhaiterait renforcer les possibilités d'extension des accords de branche.

c. La renaissance de la politique du temps de travail

- ***Des négociations favorables aux salariés dans des secteurs où les syndicats sont puissants***

Dans le contexte économique florissant de l'Allemagne, les exigences salariales des syndicats se sont pour la plupart situées entre 4,5 et 5 % en 2017.

- ***La conciliation de la vie personnelle et professionnelle, une demande croissante des salariés allemands***

Les grands accords collectifs conclus début 2018 comprennent des dispositifs innovants permettant au salarié d'augmenter le temps à consacrer à leur vie personnelle et familiale.

Cette nouvelle aspiration heurte frontalement les intérêts des employeurs qui considèrent déjà que la quantité disponible de main d'œuvre qualifiée est insuffisante en Allemagne pour permettre un développement économique à la hauteur des potentialités offertes.

- L'enjeu pour les employeurs est donc d'obtenir des contreparties limitant la perte nette d'heures de travail, notamment en jouant sur les préférences individuelles.

- ***Exemple de l'accord historique sur les salaires et le temps de travail dans la métallurgie en Allemagne***

A l'issue de négociations durablement tendues, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord le 6 février 2018 prévoyant :

- **une revalorisation salariale de 4,3%** pour tous les salariés de la branche à partir du 01 avril 2018 et 100 euros pour chaque mois de janvier à mars de cette même année ;
- **la possibilité d'une réduction temporaire du temps de travail** avec la garantie de repasser ensuite à temps plein.
- **des mécanismes d'accompagnement de la réduction du temps de travail.** Un supplément équivalent à 27,5 % d'un salaire mensuel moyen, soit 400 euros, sera versé à tous les salariés au 1^{er} juillet 2019. Pour les salariés ayant un enfant de 8 ans au plus, et ceux travaillant par roulement, il sera possible de prendre 8 jours de congés supplémentaires à la place des 400 euros. Pour bénéficier de cette mesure, les travailleurs postés devront justifier d'une ancienneté située entre 5 et 15 ans, selon le type d'horaires pratiqués ;
- **une augmentation de la part des salariés travaillant jusqu'à 40 heures par semaine** : de 18 % à 50 %.

MERCI DE VOTRE ATTENTION !