

# Le droit allemand du travail : un « modèle de flexibilité » pour le droit du travail français ?

Patrick REMY

Maître de conférences Paris I

Conseil d'orientation pour l'emploi 14 mars 2016

# Un droit allemand du travail plus flexible que le droit français suite aux réformes « Schröder »

## **MAIS**

- L'introduction de nouveaux encadrements dans la période récente
- Et la nécessité de tenir compte de l'ensemble du système juridique pour pouvoir comparer avec le droit français : la notion de « modèle » n'a pas de sens (constitution, histoire,...)

# Exemple 1 : le contrat à durée déterminée

- De très nombreux cas de recours au CDD, mais aussi des CDD sans motif pendant 2 ans (voire 4 ans) incluant trois renouvellements possibles
- MAIS : du fait de la CJUE 2012, la jurisprudence allemande a dû renforcer son contrôle de l'abus des CDD successif

# Ex 2 : le travail intérimaire, sous-traitance et autres formes d'emploi

- D'une conception très restrictive de l'intérim à une libéralisation très forte en 2003
  - le travail intérimaire n'a plus à être temporaire et si principe d'égalité de traitement, supplétif de l'autonomie collective
- **MAIS** loi en 2011 et en 2016 pour rendre l'intérim conforme à la directive européenne :
  - Durée maximale de la mise à disposition (18 mois, mais supplétive) et principe d'égalité à partir de 9 mois
- Contrer par la loi les contournements du droit du travail (et du travail intérimaire) par le recours à la (fausse) sous-traitance
  - Projet de délimitation du contrat d'entreprise/contrat de travail : nouveau 611 a BGB en 2017
- Travailler sous la révolution industrielle 4.0 : réflexions BMAS

## Exemple 3 : le droit du licenciement

- La loi sur le licenciement (et donc le contrôle du motif par le juge) ne s'applique pas :
  - pendant les 6 premiers mois (période d'attente)
  - dans les *établissements* employant moins de 10 salariés (L'Allemagne n'a pas ratifié la conv.158 OIT)
- Le contrôle par le juge du motif économique est plus léger qu'en France
- Mais :
  - le droit du licenciement n'est pas un droit d'indemnisation, mais de maintien de l'emploi
  - Les pouvoirs du conseil d'établissement sont très importants, notamment en matière de restructuration

# Exemple 4 : les conditions de travail

- Sur le temps de travail, la loi ne réglemente que les durées maximales et les temps de repos, pas la durée rémunérée
  - Rôle de l'autonomie collective des syndicats surtout au niveau des branches
  - Décentralisation qui n'a été acquise que parce que les syndicats ont progressivement admis –à droit législatif constant- des clauses d'ouverture en direction des établissements

## MAIS

- Des syndicats qui n'ont pas besoin d'être représentatifs des salariés mais puissants face à la partie patronale (L. août 2015 renforce les syndicats du DGB/ syndicats de métiers)
- Sur la rémunération : l'instauration d'un salaire minimum légal depuis le 1<sup>er</sup> janv.2015...conforme à GG ?