



Mars 2019

Charte sociale européenne de 1961

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXI-3 (2018)

ALLEMAGNE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne l'Allemagne qui a ratifié la Charte de 1961 le 27 janvier 1965. L'échéance pour remettre le 35e rapport était fixée au 31 octobre 2017 et l'Allemagne l'a présenté le 28 décembre 2017.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196e réunion des Délégués des Ministres les 2-3 avril 2014, le rapport concerne les dispositions du groupe thématique « droits liés au travail » :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- droit à une rémunération équitable (article 4) ;
- droit syndical (article 5) ;
- droit de négociation collective (article 6) ;
- droit à l'information et à la consultation (article 2 du Protocole additionnel) ;
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 3 du Protocole additionnel).

L'Allemagne a accepté tous les articles du groupe ci-dessus excepté l'article 4§4 et les articles 2 et 3 du Protocole additionnel.

La période de référence est fixée du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2016.

Les Conclusions relatives à l'Allemagne concernent 14 situations et sont les suivantes :

- 8 conclusions de conformité : articles 2§1, 2§3, 2§4, 4§2, 5, 6§1, 6§2 et 6§3 ;
- 4 conclusions de non-conformité : articles 2§2, 4§1, 4§3 et 6§4.

En ce qui concerne les 2 autres situations relatives aux l'articles 2§5 et 4§5, le Comité a besoin d'informations supplémentaires pour être en mesure d'apprécier la situation. Le Comité considère que le défaut des informations demandées constitue un manquement à l'obligation de faire rapport souscrite par l'Allemagne en vertu de la Charte de 1961. Le Comité demande aux autorités de réparer cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

Lors de cet examen, le Comité a relevé les évolutions positives suivantes :

Article 2§3

Dans la fonction publique, les stagiaires ont désormais droit à des congés pendant lesquels ils continuent de percevoir leur allocation de formation, sachant que la durée de leurs congés est de 29 jours par année civile si leur semaine de travail est répartie sur cinq jours de la semaine civile.

* * *

Le prochain rapport traitera des dispositions du groupe thématique « enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19).

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2018.

* * *

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sous www.coe.int/socialcharter, ainsi que dans la base de données HUDOC.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

Le Comité a ajourné sa précédente conclusion (Conclusions XX-3 (2014)) dans l'attente d'informations concernant la manière dont la durée moyenne hebdomadaire de travail de 48 heures était respectée même lorsque la période de référence excédait douze mois, et concernant la garantie que la durée hebdomadaire maximale de travail, heures supplémentaires comprises, ne pouvait jamais excéder 60 heures.

Le rapport précise que bien qu'il soit possible de fixer par voie de convention collective une période de référence de plus de douze mois, conformément à l'article 7§8 de la loi relative au temps de travail (*Arbeitszeitgesetz*), la durée moyenne de 48 heures de travail doit être respectée. La durée hebdomadaire de travail maximale, heures supplémentaires comprises, ne dépassera jamais 60 heures (articles 3 et 7§3 de la loi relative au temps de travail). Toutefois, ce n'est que dans des circonstances exceptionnelles.

Le rapport fournit des données statistiques dont il ressort que, dans les conventions collectives, la durée hebdomadaire moyenne de travail pour un emploi à temps plein était, en 2016, de 37,44 heures dans l'ouest de l'Allemagne, et de 38,97 heures dans l'est du pays.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne est conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a ajourné sa conclusion et a demandé que le prochain rapport précise si les salariés qui travaillaient les jours fériés avaient droit à un jour de congé compensatoire ou à une compensation salariale équivalente (100 %), ainsi qu'à un salaire majoré pour le travail effectué ce jour-là.

Le rapport précise qu'il n'existe pas de droit légal à une rémunération majorée pour les salariés qui travaillent les jours fériés, mais qu'un tel droit peut être prévu par une convention collective, un accord d'entreprise ou un contrat de travail individuel. Fin 2016, les majorations pour un travail effectué les dimanches et les jours fériés variaient entre 65 % et 151 % de la rémunération conventionnelle.

Le rapport ajoute que les salariés qui doivent travailler les dimanches et les jours fériés ont droit à un jour de repos compensatoire en vertu de l'article 11§3 de la loi relative au temps de travail.

Toutefois, le Comité considère qu'il **n'est pas établi** que le droit d'un travailleur à un niveau suffisant d'indemnisation pour les travaux effectués pendant un jour férié **soit** garanti.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte de 1961 au motif qu'il **n'est pas établi** que le droit d'un travailleur à un niveau suffisant d'indemnisation pour les travaux effectués pendant un jour férié **soit** garanti.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

Il note que, d'après le rapport, la situation qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte (Conclusions XX-3 (2014)) n'a pas changé. En particulier, les autorités rappellent que toutes les conventions collectives prévoient des congés annuels d'une durée supérieure au minimum légal (en 2016, la durée moyenne de congés oscillait approximativement entre 30,6 et 30,7 jours ouvrables, sur la base de cinq jours ouvrables par semaine).

Le rapport précise que dans la fonction publique, la situation s'est encore améliorée, puisque les stagiaires ont désormais droit à des congés pendant lesquels ils continuent de percevoir leur allocation de formation, sachant que la durée de leurs congés est de 29 jours par année civile si leur semaine de travail est répartie sur cinq jours de la semaine civile.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne est conforme à l'article 2§3 de la Charte de 1961.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

Le Comité a ajourné sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)) et a demandé comment, en pratique, les autorités faisaient en sorte, par l'organisation des rythmes de travail, que les travailleurs ne soient pas exposés outre mesure aux risques résiduels inhérents aux activités dangereuses ou insalubres.

Le rapport fournit des informations détaillées sur les mesures prises pour protéger les travailleurs, notamment : utilisation des résultats d'études réalisées dans le domaine du travail, évaluations menées en application de l'article 5 de la loi relative à la santé et à la sécurité au travail (*Arbeitsschutzgesetz*), mesures complètes de protection hygiénique et technique et organisation adaptée du travail prévoyant une limitation de la durée et de l'ampleur de l'exposition à des substances dangereuses, comme le prévoit l'article 8 de l'ordonnance relative aux substances dangereuses (*Gefahrstoffverordnung*).

Le rapport ajoute que selon l'article 27 de la Convention collective fédérale de la fonction publique (*Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes*), les salariés qui travaillent par roulement de manière régulière (article 7§1) ou permanente (article 7§2) ont droit à une majoration de salaire (article 8§5 ou 6) et à un jour de congé supplémentaire jusqu'à un total de six jours ouvrés par année civile.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne est conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

Le Comité a ajourné sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)) et a demandé comment l'aménagement du temps de travail permettait de garantir la santé et la sécurité des travailleurs lorsqu'aucun jour de repos n'était accordé pendant plus de douze jours de travail consécutifs.

Le rapport souligne que les prescriptions de l'article 2§5 de la Charte sont mises en œuvre par l'article 9 de la loi relative au temps de travail, selon laquelle les salariés ne peuvent travailler les dimanches ou les jours fériés. Cependant, les conventions collectives peuvent déroger à cette règle. D'après le rapport, aucune donnée statistique indiquant le pourcentage de travailleurs concernés par une dérogation au principe du repos hebdomadaire ne peut être fournie.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les garanties en place en cas de report, par exemple une autorisation de l'Inspection du travail. Entre-temps, il ajourne sa conclusion.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

Le Comité a précédemment conclu (Conclusions XX-3 (2014)) que la situation de l'Allemagne n'était pas conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961, au motif que le salaire le plus faible versé ne suffisait pas à garantir un niveau de vie décent.

Le rapport indique que l'Allemagne a mis en place un salaire minimum légal général de 8,50 € bruts par heure le 1^{er} janvier 2015, qui a été porté à 8,84 € le 1^{er} janvier 2017, (hors de période de référence). Le salaire minimum général correspond au montant le plus bas possible.

Le Comité rappelle que pour être jugé équitable au sens de l'article 4§1, le salaire minimum ou le salaire net le plus bas effectivement pratiqué sur le marché du travail doit représenter au moins 60 % du salaire net moyen. Lorsqu'il se situe entre 60 et 50 %, il incombe à l'État partie de démontrer que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent.

D'après les données Eurostat pour 2016 (tableau « earn_minw »), le salaire mensuel minimum brut s'élevait à 1 440 € en Allemagne, tandis que selon *Statistisches Bundesamt* (DESTATIS), en 2016, le salaire mensuel moyen brut dans l'industrie et les services, à l'exclusion des primes, s'élevait à 3 703 €. Le salaire minimum mensuel brut représentait donc 38,9 % du salaire mensuel moyen brut dans l'industrie et les services. Par conséquent, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme **à l'article 4§1 de** la Charte de 1961.

S'agissant des informations plusieurs fois demandées concernant la rémunération des fonctionnaires titulaires et des agents contractuels de la fonction publique, le rapport précise que le salaire horaire le plus bas possible versé au personnel contractuel relevant de la Convention collective fédérale de la fonction publique s'élève à 10,33 € depuis le 1^{er} février 2017 (hors de période de référence).

Le rapport ajoute que seuls les jeunes sans formation et les chômeurs de longue durée sont exclus du bénéfice du salaire minimum pendant les six premiers mois de leur nouvel emploi. On ignore combien de personnes constituent ce groupe. La dispense pour chômeur de longue durée a été demandée 3 335 fois au total entre août 2015 et février 2017. On ignore si des salaires effectivement inférieurs au salaire minimum ont été versés dans ces cas. On ne sait pas non plus dans quelle mesure les personnes exclues du champ d'application de la loi relative au salaire minimum sont protégées par des conventions collectives.

Afin d'affiner son appréciation de la situation, le Comité demande des données chiffrées actualisées concernant les salaires minimums nets et les salaires médians nets.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961 au motif que le salaire minimum légale ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent à tous les travailleurs.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

Le Comité note que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte (Conclusions XX-3 (2014)) n'a pas changé. D'après le rapport, fin 2016, les conventions collectives prévoyaient un taux de majoration de 24 à 43,5 % pour les heures supplémentaires.

S'agissant des informations actualisées demandées concernant les règles régissant les formules souples d'aménagement du temps de travail et la question de savoir si le droit à un taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires connaît des exceptions, le rapport précise que les dispositions de la loi relative au temps de travail (Arbeitszeitgesetz) s'appliquent à toutes les relations d'emploi.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne est conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

Base juridique de l'égalité salariale

Selon le rapport, aucune nouvelle disposition législative n'a été adoptée durant la période de référence.

Garanties de mise en oeuvre et garanties judiciaires

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a observé que si l'indemnité pouvant être octroyée en cas de discrimination salariale n'est pas plafonnée, lorsqu'il s'agit du licenciement par représailles d'un salarié ayant fait valoir son droit à l'égalité salariale, la législation fixe le plafond de l'indemnisation à douze mois de salaire (ou dix-huit mois en cas de relation de travail plus longue).

Il a rappelé (Conclusions XVIII-2 (2006), Allemagne) qu'en vue de faire respecter certaines règles de droit du travail et rendre effectifs les droits garantis par la Charte, lorsqu'un contrat est résilié par les tribunaux à la demande du salarié, les conséquences de leur violation ne devraient pas se limiter au paiement des sommes dues et non payées. Les sommes versées à titre de réparation, comme les indemnités de licenciement, ne devraient pas être plafonnées, car elles pourraient être ni suffisamment dissuasives pour les employeurs, ni suffisamment réparatrices pour les salariés. Estimant que ce principe valait aussi bien pour les litiges en matière d'égalité salariale que pour les licenciements par représailles, le Comité a conclu que la situation de l'Allemagne n'était pas conforme à la Charte au motif que les indemnités octroyées en cas de licenciement par représailles étaient plafonnées.

À cet égard, le Comité relève dans le rapport que le Gouvernement fédéral estime qu'en vertu du principe de la protection des droits acquis (*Bestandsschutzprinzip*) dans les relations de travail, le droit allemand est pleinement conforme à l'article 4§3 de la Charte. Si un employeur met fin à une relation de travail en raison de l'exercice licite d'un droit établi par la loi, comme le droit à la non-discrimination salariale, ceci équivaut à un licenciement par représailles. Pareille mesure est prohibée et sera frappée de nullité en vertu de l'article 612a du code civil (BGB), lu en combinaison avec l'article 134. L'obligation de l'employeur de poursuivre la relation de travail et de payer rétroactivement les salaires non versés permet au salarié d'obtenir la réparation intégrale du préjudice résultant d'un licenciement sans motif valable. Même si le juge a constaté la nullité du licenciement, le salarié a en outre la possibilité de demander la résiliation judiciaire du contrat de travail pour obtenir des indemnités de licenciement (article 9 de la loi relative à la protection contre le licenciement abusif – KSchG).

En pareil cas, l'indemnité de licenciement fixée par le juge vise à compenser et à réparer une perte d'emploi socialement injustifiée. Elle se substitue à la poursuite de la relation de travail et son montant est fixé par le juge après examen des circonstances de l'espèce. Il est important que le montant de l'indemnité de licenciement soit plafonné pour des raisons de sécurité juridique et d'égalité juridique. En effet, laisser le juge entièrement libre de décider de ce montant risque de créer des inégalités qu'il serait difficile de justifier. Les tribunaux bénéficient déjà d'une large marge d'appréciation.

Le rapport indique en outre que les articles 9 et 10 de la loi relative à la protection contre le licenciement abusif ne concernent que les indemnités de licenciement fixées par le juge. Ces dispositions ne sont pas applicables aux accords contractuels individuels. Les montants fixés à l'article 10 de la loi précitée peuvent être dépassés en cas de règlement judiciaire ou extrajudiciaire ou de rupture conventionnelle. Dans la mesure où c'est au salarié de demander la résiliation judiciaire du contrat de travail, il peut aussi décider si les indemnités de rupture qui lui sont dues seront négociées individuellement ou fixées par le juge.

Le Comité rappelle que toute victime de discrimination salariale fondée sur le sexe doit pouvoir bénéficier d'une réparation adéquate. Dans ce sens, le Comité fait une distinction entre la réparation obtenue dans les affaires d'inégalité salariale menées avec succès et la réparation/indemnités qui sont accordées dans les cas de licenciement par représailles, même lorsque celles-ci découlent de plaintes pour inégalité salariale. Dans le premier cas, il ne devrait pas y avoir de plafonnement prévu par la loi. Dans le deuxième cas, le plafonnement prévu par la loi peut être compatible avec la Charte seulement si le niveau de réparation est suffisant pour compenser le préjudice subis par la victime et dissuasif pour l'auteur de la violation.

Le Comité considère que, dans le cas de l'Allemagne, un maximum de 12 mois de salaire établi par la loi ne suffit pas à compenser le préjudice subi par la victime et à avoir un effet dissuasif sur l'auteur de la violation. La situation n'est donc pas conforme à la Charte.

Méthodes de comparaison

S'agissant des comparaisons des emplois, le Comité renouvelle sa demande d'information (Conclusions 2010) sur les développements jurisprudentiels concernant les affaires de non-discrimination en matière de rémunération et les problèmes rencontrés en pratique par les salariés qui souhaitent faire des comparaisons de salaires et qui ne travaillent pas pour le même employeur. Le Comité demande en particulier si le droit interne interdit la discrimination salariale dans les accords d'entreprise ou les conventions collectives, et s'il est possible de procéder à des comparaisons de rémunération inter-entreprises, notamment lorsque les rémunérations sont arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding..

Données statistiques

Le rapport présente les chiffres les plus récents communiqués par l'Office fédéral de la statistique sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes. En 2016, le salaire horaire brut moyen des femmes (16,26 €) était inférieur de 21 % à celui des hommes (20,71 €). Les deux années antérieures – 2014 et 2015 –, l'écart salarial était de 22 %.

Selon le rapport, l'analyse statistique de l'écart salarial montre que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, en données non corrigées, s'explique pour les trois quarts environ par l'existence de différences structurelles. Les disparités observées (en salaire horaire brut moyen) sont principalement dues au fait que les femmes et les hommes travaillent bien souvent dans des secteurs et professions différents et que les exigences des postes, en termes de fonctions, de responsabilités et de compétences requises, sont inégalement réparties. En outre, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel ou de façon intermittente. Le quart restant de l'écart salarial ne peut pas être expliqué par les caractéristiques du lieu de travail. Pour l'Allemagne dans son ensemble, l'écart salarial ajusté s'établissait à 6 % en 2014 (22 % en données non corrigées), ce qui signifie qu'à qualifications et emplois comparables, les femmes gagnaient en moyenne 6 % de moins par heure travaillée que les hommes. Il est à noter, cependant, que l'écart salarial en données non corrigées serait peut-être moindre si davantage de facteurs ayant une incidence sur les rémunérations avaient pu être pris en compte pour l'analyse. Par exemple, aucune donnée n'était disponible sur les comportements individuels lors de la négociation salariale ou sur les interruptions de carrière justifiées par des raisons familiales. La part inexpliquée de l'écart salarial, ou l'écart de rémunération ajusté, ne saurait être assimilé à une discrimination salariale fondée sur le sexe. Pour autant, la part expliquée de l'écart salarial n'exclut pas l'absence d'éléments discriminatoires.

Le Comité relève dans le rapport que les causes de l'écart salarial sont complexes : outre les différents choix de carrière – les femmes travaillent souvent dans le secteur social et du service à la personne, c.-à-d. des métiers moins rémunérés que les métiers techniques, par exemple – on peut distinguer une raison en particulier, à savoir des interruptions de carrière

(plus longues) liées à la famille et un retour ultérieur sur le marché du travail à temps partiel ou dans le cadre d'un mini-job : 45 % des femmes ayant un emploi assorti d'une couverture sociale obligatoire travaillent à temps partiel. En outre, 3,4 millions de femmes travaillent exclusivement dans le cadre d'un « mini-job ». De surcroît, les femmes ont toujours de moins bonnes perspectives de carrière : elles sont sous-représentées dans les postes de direction, particulièrement dans ceux à plus haut niveau de responsabilités. Les emplois de cadre supérieur sont rarement à temps partiel. Les stéréotypes et les rôles attribués aux hommes et aux femmes dans la société ont toujours une influence sur l'évaluation des emplois, l'appréciation de la performance ou le recrutement et peuvent donner lieu à une discrimination (généralement indirecte).

Le Comité constate que l'écart salarial, qui s'élevait à 22 % lors de la dernière période de référence, ne s'est pas sensiblement réduit depuis. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations concernant les mesures prises pour s'attaquer aux principales causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, telles que décrites ci-dessus.

Politiques mises en oeuvre et autres mesures

Le Comité prend note de nouveaux textes législatifs et réglementaires qui ont eu des effets positifs sur l'écart salarial, comme la loi pour une représentation égale des femmes et des hommes aux postes de direction, qui a imposé un quota applicable aux entreprises cotées en bourse. Le but était de favoriser la nomination de femmes au conseil de surveillance de ces sociétés, jusqu'à atteindre un taux de féminisation d'au moins 30 %. Par ailleurs, en vertu de la loi relative au financement de la garde des enfants de moins de trois ans, tous les enfants d'un an et plus ont droit à une place en crèche ou en garderie depuis 2013, ce qui, selon le rapport, constitue un tournant dans la politique familiale allemande.

Le Comité note également qu'une loi visant à favoriser une plus grande égalité entre les femmes et les hommes en termes de rémunération a été élaborée au cours de la période de référence et est entrée en vigueur le 6 juillet 2017 (*Entgelttransparenzgesetz* ou loi sur la transparence des rémunérations). L'accord de coalition énonçait que pour contribuer à concrétiser le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale ou équivalente, il fallait parvenir à une plus grande transparence. Au nombre des mesures prévues figurait l'obligation, pour les entreprises de plus de 500 salariés, d'inclure dans leur rapport de gestion une déclaration sur la promotion des femmes et sur l'égalité des rémunérations au regard des critères définis par la loi, conformément aux dispositions de l'article 289 du code de commerce allemand (*Handelsgesetzbuch*, HGB). Sur cette base, un droit d'information individuel des salariés est à définir. Il sera demandé aux entreprises d'assumer la responsabilité d'éliminer les discriminations salariales identifiées en s'appuyant sur des procédures contraignantes, en travaillant en concertation avec le personnel et en impliquant les parties prenantes de l'entreprise. Le but de la loi sur la transparence des rémunérations est de renforcer l'application pratique du principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale ou équivalente. Le Comité demande à être informé de l'application de cette loi.

Depuis 2013, l'ADS a contribué à promouvoir un outil d'analyse de l'égalité (« eg-check »). Cet outil permet l'évaluation des principales composantes de la rémunération (salaire mensuel de base, primes liées à la performance, majorations pour heures supplémentaires, prime d'objectif) en offrant trois instruments différents : la statistique, l'analyse des processus et les comparaisons entre pairs. Dans le cadre d'un projet pilote, seize entreprises ont revu leur système de rémunération et obtenu le certificat correspondant délivré par l'ADS. Depuis 2017, l'ADS propose aussi aux entreprises un nouvel outil (« gb-check ») qui leur permet d'évaluer l'égalité entre les sexes dans la vie professionnelle. Il s'agit d'une boîte à outils analytique qui permet aux employeurs et aux organisations de défense des droits de repérer les discriminations, de prévenir l'inégalité et de prendre des mesures pour accroître l'égalité des chances, là encore en s'appuyant sur des données

statistiques, l'analyse des processus et les comparaisons entre pairs. Cette boîte à outils est utile dans de nombreux domaines (recrutement et sélection du personnel, conditions de travail et d'emploi, formation continue, évaluation, horaires de travail).

Le Comité relève par ailleurs qu'outre l'élaboration de la loi sur la transparence des rémunérations, le Gouvernement fédéral a engagé un dialogue avec les partenaires sociaux. Des mesures d'application qui ouvriraient de nouvelles perspectives en termes d'équité des revenus sont en cours de discussion avec les organisations patronales et syndicales.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte de 1961 au motif que un maximum de 12 mois de salaire établi par la loi ne suffit pas à compenser le préjudice subi par la victime et à avoir un effet dissuasif sur l'auteur de la violation.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

Il a conclu, depuis les Conclusions I (1969), que la situation de l'Allemagne en ce qui concernait la protection du salaire était conforme à l'article 4§5 de la Charte de 1961 et a demandé une description complète et à jour de la situation en droit et en pratique (Conclusions XIX-3 (2010)).

Le Comité renouvelle sa demande d'informations complémentaires : il demande que le prochain rapport fournisse les informations suivantes : les conditions dans lesquelles il est permis de consentir des abandons, cessions ou nantissements de salaire au bénéfice de l'employeur ou de tiers ; la part insaisissable protégeant le salaire en cas de saisie sur salaire ou de retenues cumulées sur des fondements concurrents ; l'existence éventuelle de causes supplémentaires de retenue sur salaire (exécution des décisions de justice ou d'ordonnances administratives, amendes pénales ou disciplinaires, créances alimentaires ou indemnitaires, non-atteinte des objectifs, remboursements d'avances sur salaire ou de frais, etc.). Il demande en outre si les travailleurs sont autorisés à renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

Il a déjà examiné la situation en matière de droit syndical dans ses conclusions précédentes (constitutions de syndicats et d'organisation patronales, libertés d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat, activités syndicales et représentativité, champ d'application personnel). Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

Champ d'application personnel

Le Comité note que le droit syndical des fonctionnaires, garanti par l'article 9§3 de la Constitution, est expressément confirmé par l'article 116 de la loi relative à la fonction publique fédérale (*Bundesbeamtengesetz*) et par l'article 52 de la loi relative au statut des fonctionnaires (*Beamtenstatusgesetz*), et a donc force obligatoire dans la Fédération et dans chaque État fédéral.

Le Comité se réfère à sa question générale concernant le droit syndical des membres des forces armées

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne est conforme à l'article 5 de la Charte de 1961.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

Le Comité note que, d'après les informations figurant dans le rapport de l'Allemagne, et toutes les autres informations dont il dispose, la situation qu'il a précédemment jugée conforme à l'article 6§1 de la Charte n'a pas changé (Conclusions XX-3 (2014)).

Le rapport précise que le droit syndical, tel que garanti par l'article 9§3 de la Constitution, protège également les activités visant à sauvegarder et à promouvoir les conditions de travail et les conditions économiques, et notamment la consultation paritaire. L'article 47 des règles de procédures communes aux ministères fédéraux (*Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien*) oblige à consulter en temps utile les organisations centrales et collectives de travailleurs et d'employeurs pour toutes les mesures législatives. Le rapport ajoute que de telles consultations ont lieu régulièrement dans la pratique.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne est conforme à l'article 6§1 de la Charte de 1961.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

Le Comité note que, d'après les informations figurant dans le rapport de l'Allemagne, et toutes les autres informations dont il dispose, la situation qu'il a précédemment jugée conforme à l'article 6§2 de la Charte n'a pas changé (Conclusions XX-3 (2014)). Le rapport précise qu'entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2016, quelques 21 300 nouvelles conventions collectives ont été inscrites au registre des conventions collectives, dont environ 14 000 étaient des conventions d'entreprise.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne est conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

Le rapport précise qu'au cours de la période de référence, aucune modification normative et aucun nouvel élément n'ont été introduits dans le système de conciliation et d'arbitrage public. Par conséquent, le Comité renouvelle sa précédente conclusion de conformité.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne est conforme à l'article 6§3 de la Charte de 1961.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

Action collective : définition et objectifs autorisés

Le droit allemand en matière d'actions collectives – fondé sur l'article 9§3 de la Constitution, tel qu'interprété par les tribunaux – continue d'interdire toute grève qui n'a pas pour but la conclusion d'une convention collective. Depuis sa première conclusion (Conclusion I (1969)), le Comité répète que cette interdiction n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte. Dans la dernière conclusion en date (Conclusions XX-3 (2014)), il a réservé sa position dans l'hypothèse où des situations particulières feraient ressortir d'autres conflits d'intérêts non liés à la conclusion de conventions collectives qui ne pourraient être résolus par une juridiction compétente. Il renouvelle à présent sa conclusion de non-conformité, considérant qu'autoriser le droit de grève seulement lorsqu'il vise la conclusion d'une convention collective restreint trop étroitement le champ d'application du droit de grève.

Habilitation à déclencher une action collective

Le Comité a précédemment jugé que la situation n'était pas conforme à l'article 6§4 au motif que les conditions exigées pour qu'un groupe de travailleurs puisse constituer un syndicat habilité à déclencher une grève restreignaient le droit de grève de manière excessive. Cette situation n'a pas changé. Par conséquent, le Comité renouvelle ses précédentes conclusions.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Le Comité a précédemment jugé que la situation de l'Allemagne n'était pas conforme à la Charte de 1961, au motif que le fait d'interdire aux fonctionnaires de faire grève constituait une restriction excessive au droit de grève. Cette situation n'a pas changé. Par conséquent, le Comité renouvelle ses précédentes conclusions.

Le Comité rappelle que la grève constitue l'un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour promouvoir et protéger leurs intérêts économiques et sociaux. Selon l'article 31 de la Charte, des restrictions pourront affecter le droit de grève de certaines catégories de fonctionnaires, y compris des membres de la police et des forces armées, des juges et des hauts fonctionnaires. Toutefois, supprimer le droit de grève pour l'ensemble des fonctionnaires ne saurait être considéré comme conforme à la Charte (cf. Conclusions I (1969)). Le Comité souligne également qu'en ce qui concerne les fonctionnaires n'exerçant pas de prérogatives de puissance publique, seule une restriction et non pas une interdiction absolue peut se justifier (Conclusions XVII-1 (2005) Allemagne). Ces principes veulent donc que tous les fonctionnaires qui n'exercent pas de prérogatives de puissance publique puissent recourir à la grève pour défendre leurs intérêts.

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit de grève des policiers.

Conséquences d'une grève

Le Comité note, sur ce point, que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte n'a pas changé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- l'interdiction de toutes les grèves ne visant pas à conclure une convention collective restreint le droit de grève de manière excessive ;

- les conditions à remplir pour qu'un groupe de travailleurs puisse constituer un syndicat habilité à déclencher une grève restreignent le droit de grève de manière excessive ;
- le fait de refuser le droit de grève à l'ensemble des fonctionnaires, qu'ils exercent ou non des prérogatives de puissance publique, restreint le droit de grève de manière excessive.