

Lettre d'information du site dialogue-social.fr

Editorial

« Pouvoir d'achat », « coût du travail », « inégalité ».

Comme l'exprime le champ lexical de la rémunération, celle-ci est au cœur des relations de travail et intéresse tous les acteurs : salariés et employeurs, organisations syndicales et associations patronales, autorités étatiques et juges du travail. Parmi ces acteurs, le rôle du juge attire particulièrement l'attention. Confrontés quotidiennement aux enjeux sociaux et économiques de la rémunération du travail, comment tranchent-ils les questions juridiques qui leur sont soumises ? Leurs analyses sont-elles le fruit de leur culture juridique, ou puisent-elles leurs origines dans les particularités sociales, économiques ou managériales de leur pays ?

Ces questions ont été au centre d'un colloque organisé par l'Institut du travail, avec le soutien du Centre Interdisciplinaire d'études et de recherches de l'Allemagne et la Direction générale du travail. Il a clôturé un projet de recherche franco-allemand de deux ans, auquel ont participé des universitaires, des professionnels et de jeunes chercheurs des deux pays, réunis au sein du GEFAC (Groupe d'étude franco-allemand sur le contentieux du travail).

Bonne lecture

Tiphaine Garat



Rédaction

Benjamin Dabosville, Tiphaine Garat

Sous la responsabilité de Michèle Forté, Institut du travail de Strasbourg.

Contact

Institut du Travail de Strasbourg
39 avenue de la Forêt Noire

67000 STRASBOURG

Tél : 03 68 85 87 00

mél : tiphaine.garat@unistra.fr

<http://www.dialogue-social.fr>

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Grand Est (DIRECCTE

Grand Est).

Dans ce numéro

P.3 Compte rendu du colloque
*Comment juger en matière de
rémunération ?*

P.12 Annexe – programme du
colloque

P.13 Invitation

*Les Rendez-vous du dialogue
social*

Conférence d'Antoine Lyon-Caen

Où va le droit du travail ?

24 avril 2019



Compte-rendu du colloque organisé par
le Groupe d'Etude franco-allemand sur le contentieux du travail
le 30 novembre 2018
à Strasbourg

Comment juger en matière de rémunération ?
Comparaison franco-allemande

Le colloque de clôture des travaux du GEFACT (Groupe d'Étude Franco-Allemand sur le Contentieux du Travail) s'est tenu à l'auditorium de la MISHA (Maison Interuniversitaire des Sciences de l'Homme-Alsace) de l'Université de Strasbourg le 30 novembre 2018.

Ce colloque mettait un terme à un programme de recherche étalé sur deux ans et ayant pour thème « la rémunération ».

Son objectif était non seulement de restituer les travaux déjà menés, mais aussi d'approfondir la recherche *via* une mise en perspective (historique, sociale, économique) des questions étudiées.

Il a réuni 58 participants.

Les propos d'ouverture ont été prononcés par M. Joern Pütz (Vice-président délégué aux relations franco-allemandes de l'Université de Strasbourg et Vice-président recherche Eucor - Le Campus européen) qui a rappelé l'importance des programmes de formation-recherche franco-allemands pour l'Université de Strasbourg.

Les propos conclusifs ont été prononcés par M. Yves Struillou (Directeur Général du Travail) qui a souligné l'importance du travail de comparaison franco-allemand dans le domaine des relations de travail.

Le thème de ce colloque était celui de la « rémunération ». Comme l'exprime le champ lexical (« Pouvoir d'achat », « coût du travail », « inégalités »...), celle-ci est au cœur des relations de travail et intéresse tous les acteurs : salariés et employeurs, organisations syndicales et associations patronales, autorités étatiques et juges du travail. Parmi ces acteurs, le rôle des juges attire particulièrement l'attention. Confrontés quotidiennement aux enjeux sociaux et économiques de la rémunération du travail, comment tranchent-ils les questions juridiques qui leur sont soumises ? Leurs analyses sont-elles le fruit de leur culture juridique, ou puisent-elles leurs origines dans les particularités sociales, économiques ou managériales de leur pays ?

Pour répondre à ces interrogations, plusieurs interventions ont été effectuées, la plupart en binôme franco-allemand. Un temps substantiel d'échanges avec le public a été laissé après chaque intervention.

Être juge du travail : entre questionnements juridiques et préoccupations socio-économiques

Pierre Bailly, doyen honoraire de la chambre sociale de la Cour de cassation

Daniele Reber, juge à la cour d'appel du travail de Berlin

La première intervention a porté sur le rôle du juge.

Il a, à cette fin, été rappelé que l'organisation juridictionnelle diffère en France et Allemagne.

En France, le contentieux est éclaté entre plusieurs juridictions. En première instance, il s'agit des conseils de prud'hommes, des tribunaux de grande instance, des tribunaux d'instance, des tribunaux de commerce et des juridictions administratives. En appel et en cassation, il existe certes des chambres spécialisées, mais leur fonctionnement et leur composition ne sont guère différentes de celles des autres chambres.

A l'inverse, en Allemagne, les juridictions du travail sont des juridictions spécialisées, organisées de manière autonome par la loi sur la juridiction du travail de 1953. Les autres tribunaux n'ont pas de compétence pour trancher les différends concernant le droit du travail. Cette autonomie ne concerne pas que le premier degré de juridiction, mais aussi l'appel (*Landesarbeitsgericht*/ tribunaux supérieurs du travail) et la cassation (*Bundesarbeitsgericht*/ Cour fédérale du travail, qui siège à Erfurt).

Il a, également, été souligné que la composition des juridictions n'est pas la même.

En France, les juges non professionnels siègent uniquement en première instance, au sein des conseils de prud'hommes. Quant aux juges professionnels, ils sont appelés durant leurs carrières à exercer leurs fonctions dans divers domaines (droit civil, droit commercial...).

En Allemagne, les formations de jugement des tribunaux du travail (première instance et cour d'appel) sont composées de trois juges : un juge professionnel et deux juges échevins du côté salarial et du côté patronal. De même, deux juges non-professionnels siègent avec trois juges professionnels à la Cour fédérale du travail. La spécialisation des juges professionnels est importante, puisqu'ils restent généralement pendant toute leur carrière professionnelle au sein des juridictions du travail.

Il a, aussi, été mis en évidence une grande différence dans le traitement des affaires.

En France, les contentieux du travail sont importants, tant en première instance qu'en cassation (En 2017, près de 127 000 affaires ont été soumises aux conseils de prud'hommes et environ 6000 aux tribunaux d'instance, 70 000 au niveau de l'appel. La chambre sociale de la Cour de cassation a elle prononcé 6202 arrêts, dont 3920 motivés). Le nombre d'affaires se terminant par une conciliation devant les tribunaux reste faible (cette conciliation concerne moins de 5 % des affaires prud'homales en 2017, hors désistements et radiations), même si les statistiques ne tiennent pas compte des affaires ayant donné lieu à conciliation sans que les tribunaux en aient eu connaissance. Quant à la durée de traitement des affaires, elle est assez élevée : 15 mois en première instance (hors référés), 13 mois en appel, 16 mois en cassation.

En Allemagne, les contentieux sont également très importants. En 2017, environ 330 000 affaires individuelles ont été soumises aux tribunaux du travail en première instance, dont presque 180 000 sont des affaires concernant un licenciement. Les différences majeures avec la France tiennent à la rapidité avec laquelle les affaires sont traitées (un tiers des différends est ainsi réglé en moins d'un mois) ainsi qu'au nombre important de contentieux se terminant par une résolution amiable (en 2017, 210 000 affaires ont trouvé une résolution amiable devant les tribunaux du travail en première instance).

Le colloque a permis de mettre en évidence plusieurs raisons à même d'expliquer que la conciliation rencontre un succès plus grand en Allemagne qu'en France. Une raison souvent avancée a trait aux conséquences d'un licenciement jugé infondé. En Allemagne, un tel licenciement est annulé, ce qui incite les parties à négocier rapidement pour trouver une solution satisfaisante (fixation du montant d'une indemnité plutôt que réintégration du salarié) alors qu'en France, il se traduit généralement par le versement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Par ailleurs, ont aussi été invoqués des différences culturelles (les parties semblent être beaucoup plus disposées à négocier en Allemagne qu'en France) ainsi que des questions financières (le coût d'un procès augmente à défaut de conciliation en Allemagne tandis que les modalités de rémunération des avocats les incitent à trouver un accord).

Il a, enfin, été mis en exergue des différences de cadres normatifs.

En France, de nombreuses règles intéressant employeurs et salariés figurent dans le Code du travail, dont le contenu évolue rapidement.

En Allemagne, seules existent des lois traitant de problèmes particuliers, sans que celles-ci aient été « codifiées » comme en France.

En conclusion, des difficultés inhérentes à l'activité consistant à « juger » dans les relations de travail ont été pointées. Le juge du travail doit connaître l'histoire sociale du pays et rester ouvert sur les changements qui affectent le travail et le monde de l'entreprise. Il doit tenir compte des mutations fréquentes du droit social tout en tenant compte de l'évolution des sources (poids accru des sources européennes et internationales, rôle de la négociation collective). Il doit aussi veiller à concilier les intérêts en présence (intérêts individuels et intérêts collectifs) tout en ayant conscience du caractère éminemment conflictuel des relations de travail.

Afin de surmonter ces difficultés, il est utile de recourir au droit comparé, lequel permet de sortir des schémas habituels de pensée.

Panorama des enjeux sociaux et économiques de la rémunération du travail

France-Allemagne : état des lieux de la question salariale

Michèle Forté, économiste, maître de conférences à l'Université de Strasbourg

La question salariale ne peut être appréhendée sans lien avec le panorama socio-économique au sein duquel elle s'insère.

Certes, le SMIC français n'a augmenté que d'environ 3% sur les trois dernières années (il est passé de 9,61€ à 9,67€ le 1er janvier 2016, puis à 9,76€ le 1er janvier 2017 et à 9,88€ le 1er janvier 2018

(www.insee.fr), tandis que le MindestLohn allemand a été augmenté de 4% au 1^{er} janvier 2017 (il est passé de 8,50€ de l'heure à 8,84€). Il faut, cependant, tenir compte de deux éléments pour mettre en relief cette évolution. D'une part, si le salaire est une source de revenu essentielle pour connaître le pouvoir d'achat des individus, celui-ci dépend également de l'évolution des prix. Or, depuis déjà de nombreuses années, l'inflation est plus forte en Allemagne qu'en France. D'autre part, le salaire constitue un coût de production à propos duquel les entreprises doivent faire un arbitrage, en tentant compte de facteurs tels que la rareté de la main d'œuvre ou les perspectives de profits lié à l'écoulement de leur production. Or, non seulement la croissance est supérieure en Allemagne, mais le taux d'activité y est aussi nettement plus élevé qu'en France.

L'examen des caractéristiques des emplois incite également à relativiser le rôle du salaire minimum. S'il est courant de raisonner en fonction de ce que gagne un salarié employé à temps plein, il faut souligner qu'une part non négligeable des salariés ne bénéficie que d'un contrat à temps partiel. La part des travailleurs à temps partiel est d'ailleurs nettement plus importante en Allemagne (près de 28%) qu'en France (moins de 19%). Source : eurostat).

Ces éléments de contexte précisés, plusieurs éléments marquant d'une comparaison France-Allemagne sont mis en exergue.

En premier lieu, l'évolution respective des salaires a connu une inversion ces dernières années. Si, dans les premières années du XXI^{ème} siècle, les salaires français ont augmenté plus vite que les salaires allemands, la situation s'est inversée depuis 2012.

En second lieu, si le salaire minimum légal est, au 1^{er} janvier 2019 plus élevé en France (10,03 € brut de l'heure) qu'en Allemagne (9,19€ brut de l'heure), la situation est parfois moins tranchée lorsque le regard porte uniquement sur des situations comparables (ainsi, en 2014, le salaire horaire brut moyen dans les entreprises de 10 salariés ou plus relevant du secteur de l'industrie ou des services marchands était de 17,8€ en Allemagne et de 17,9€ en France).

En troisième lieu, les inégalités salariales (selon le secteur, le type de contrat et la profession) étaient jusqu'à encore récemment plus marquées en Allemagne qu'en France. Ainsi, en 2014, l'Allemagne comptait 22,5% de travailleurs à bas salaires (travailleurs dont le salaire est inférieur au 2/3 du salaire horaire brut médian). L'instauration d'un salaire minimum en Allemagne (*Mindestlohn*) visait à répondre à cette difficulté et l'objectif semble avoir en partie été atteint. On a ainsi constaté un mouvement de hausse des très bas salaires à partir de 2014, afin de se mettre en conformité avec les exigences légales. Il n'en demeure pas moins que les écarts de salaires sont plus importants en Allemagne qu'en France (ils étaient en 2016 de 21% en Allemagne contre 15% en France. Source : Destatis) et plus marqués dans l'ouest de l'Allemagne que dans les nouveaux Länder (il était en 2016 de 23% dans les Länder de l'ouest de l'Allemagne et de 7% dans l'est de l'Allemagne).

En quatrième lieu, l'articulation entre le salaire minimum légal et les minima de branche s'effectue de manière différente dans les deux pays. En France, la plupart des salariés sont couverts par une convention collective, y compris dans les secteurs où la négociation collective est peu dynamique. En contrepoint, un nombre important de conventions collectives comportaient, jusqu'à récemment, des grilles salariales dont au moins un échelon était inférieur au montant du SMIC. La situation semble avoir évoluée depuis quelques années, en raison d'une meilleure synchronisation entre les dates de revalorisation du SMIC et le calendrier des négociations collectives. Il n'en demeure pas moins que le SMIC joue plutôt un rôle moteur dans ces renégociations, alors que, à l'inverse, c'est plutôt la négociation collective qui est première en Allemagne, la réévaluation du *Mindestlohn* étant lié à l'évolution constatée

des minima de branche. Cette réévaluation du minimum légal a cependant des conséquences directes pour de nombreux salariés, puisque la couverture conventionnelle est moins forte outre-Rhin (seulement un salarié sur deux est couvert par une convention collective en Allemagne).

Au-delà de ces divergences, subsistent certains points communs : l'hôtellerie, la restauration et le tourisme figurent parmi les secteurs pour lesquels il est souvent constaté, tant en France qu'en Allemagne, que les minima conventionnels ou les salaires versés sont inférieurs aux prévisions légales.

Les stratégies syndicales en matière de rémunération : l'exemple d'IG Metall

Marcus Kahmann, sociologue, chercheur à l'Institut de Recherches Économiques et Sociales

Etant au cœur de la relation de travail, la rémunération est aussi centrale dans les stratégies syndicales. Une étude menée à partir des stratégies syndicales envers les travailleurs intérimaires dans la branche allemande de la métallurgie le démontre (Chronique internationale de l'Ires, décembre 2017, p. 52).

Les syndicats allemands ont été confrontés, à compter de la fin du XX^{ème} siècle, à une remise en cause de leur rôle historique. Non seulement le taux d'adhésion était en baisse, mais la légitimité du syndicat en tant qu'interlocuteur pour réguler les relations de travail était contesté. Par ailleurs, la situation de l'emploi subissait de nombreuses évolutions, caractérisées notamment depuis 2000 par le développement de l'intérim. Il en résultait un certain éclatement des collectivités de travail.

Ces évolutions ont conduit les syndicats à revoir leurs stratégies, comme l'illustre le cas d'IG Metall dans la métallurgie. Etant initialement opposé au développement de l'interim, IG Metall avait adopté une position de retrait, s'excluant de fait du rôle de représentant de ces salariés lors des négociations sur leur rémunération. La situation évolua à compter des années 2000. Une première stratégie consista à négocier avec le patronat représentatif du secteur de l'intérim. La convention collective conclue avait une large portée et couvrait de nombreuses entreprises et salariés, mais le taux salarial garanti était très faible. Constatant que le recours à l'intérim ne cessait de s'étendre ainsi que la pression sur les bas salaires, le syndicat IG Metall conclut à l'échec de cette première stratégie. Une nouvelle stratégie fut donc adoptée en 2008 sur le thème « à travail égal, salaire égal ». Cette formule n'ayant pas, en Allemagne, la valeur d'une règle de droit s'imposant à tous les employeurs, elle faisait figure de slogan et visait à synthétiser la nouvelle stratégie syndicale en matière d'intérim. Cet accent mis sur l'égalité en matière de rémunération se manifesta dans diverses actions menées tant dans les entreprises qu'auprès de l'opinion publique. L'objectif était de sensibiliser l'ensemble des acteurs et la société civile aux problèmes auxquels étaient confrontés les travailleurs de l'intérim. Au-delà de la seule question du salaire, ce sont toutefois bien l'ensemble des conditions de travail et d'emploi des intérimaires qui était discuté au sein de ces actions syndicales. Celles-ci ne tardèrent pas à porter leurs fruits. D'une part, le taux d'adhésion au syndicat des travailleurs intérimaires enregistra une hausse importante et de nombreux accords (*Besservereinbarung*) furent conclus au sein des établissements afin d'améliorer les conditions de rémunération et de travail des salariés intérimaires. D'autre part, la sensibilisation de l'opinion publique et du personnel politique aboutit à l'adoption d'un salaire minimum pour l'intérim en 2012 ainsi qu'à une modification des règles relatives à la durée de l'intérim.

Clef de la réussite, l'adhésion tant des travailleurs intérimaires que des salariés de l'entreprise utilisatrice à cette nouvelle stratégie fut facilitée par l'adoption du slogan national « à travail égal, salaire égal ».

L'ensemble des travailleurs fut ainsi impliqué dans la détermination des revendications et la fixation de la stratégie à suivre. Cependant, cette stratégie n'est pas sans critiques : si les accords ont permis d'encadrer les conditions de rémunération, de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires, ils comportent aussi des dérogations par rapport aux règles plus contraignantes contenues dans la loi sur le travail intérimaire (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* ou « *AÜG* »), telle que modifiée en 2011 et en 2017. Après avoir été le porte-étendard de la nouvelle stratégie syndicale en matière d'intérim, le thème de l'égalité de rémunération devient aujourd'hui le révélateur des limites de celle-ci. Il est même parfois soutenu que la négociation collective de branche deviendrait le principal obstacle à l'application du principe d'égalité salariale dès le premier jour de la mission des travailleurs intérimaires. En somme, la question demeure de savoir s'il est possible pour les syndicats d'obtenir un alignement, dans toutes les branches et pour toutes les entreprises, entre le taux de rémunération des travailleurs intérimaires et celui des salariés des entreprises utilisatrices.

Le salaire minimum légal

Benjamin Dabosville, juriste, maître de conférences à l'Université de Strasbourg

Mathias Maul-Sartori, docteur en droit, juge au tribunal du travail de Frankfurt-sur-Oder

La première intervention de restitution des travaux a porté sur le salaire minimum légal, thème qui avait été l'objet de la journée d'étude de Cologne (<https://ciera.hypotheses.org/939>).

Il a été rappelé que si le salaire minimum légal a une longue histoire en France (SMIG crée en 1950 et devenu le SMIC en 1970), il est d'introduction plus récente en Allemagne (*Mindestlohn*, devenu obligatoire au 1^{er} janvier 2015). Surtout, la logique à l'œuvre dans les deux pays demeure différente. En France, le SMIC est souvent utilisé comme instrument de politique économique par les pouvoirs étatiques. En Allemagne, le *Mindestlohn* se présente plutôt comme un filet de sécurité pour les salariés non couverts par une convention collective.

Ces différences de conceptions se retrouvent lors de l'étude de la jurisprudence sur l'« assiette » du salaire minimum légal. La question est importante car elle permet de déterminer les sommes dont le versement doit être pris en considération pour savoir si le montant prévu par la loi a été atteint et donc savoir si l'employeur a correctement rempli ses obligations légales. En France, la jurisprudence a progressivement restreint cette assiette. La solution est avantageuse pour les salariés puisqu'ils peuvent cumuler le minimum prévu par la loi avec le versement de primes prévus par le contrat de travail ou les accords collectifs. En Allemagne, la Cour fédérale du travail adopte une conception large de l'assiette, laquelle laisse peu de place à l'exclusion de primes du décompte. Cette interprétation est fondée sur les travaux préparatoires de la loi. S'appuyant sur ces derniers, la Cour relève que, selon l'intention du législateur, le *Mindestlohn* n'a vocation qu'à assurer un minimum à vivre aux personnes exerçant un travail. Néanmoins, puisque les travaux préparatoires contiennent encore d'autres considérations renvoyant à une conception plus restreinte de l'assiette, cette jurisprudence fait l'objet de critiques.

Les discussions ont ensuite porté sur le lien entre intervention étatique et rôle des partenaires sociaux. Il a été rappelé que, pour donner plein effet aux règles conventionnelles prévoyant un taux de salaire minimum, celles-ci doivent faire l'objet d'une « déclaration d'application générale », autrement dit d'une extension. Sur ce thème, le droit et la pratique allemande ont connu d'importantes évolutions ces deux dernières décennies, sous l'influence notamment du développement des détachements transnationaux.

Des interrogations ont été émises quant à d'éventuelles modifications de la pratique française suite aux modifications du droit français ces dernières années, lesquelles ont amoindri le rôle des branches professionnelles. En France comme en Allemagne, la pratique de l'extension des conventions collective est-elle appelée à diminuer ou va-t-elle rester inchangée ? Il a aussi été débattu de l'incidence des jurisprudences allemande et française concernant l'assiette du salaire minimum légal. Les conséquences de ces décisions sont difficiles à évaluer. D'un côté, on peut estimer que l'existence d'une assiette large tend à réduire l'utilité des primes prévues par les conventions collectives. Pour les travailleurs les moins rémunérés, ces primes sont privées d'effet tant que le salaire de base n'atteint pas le montant légal. D'un autre côté, l'existence d'une assiette restreinte pour le minimum légal peut donner davantage d'intérêt à la négociation collective, laquelle pourra porter tant sur le montant du salaire minimum conventionnel que sur l'assiette de ce dernier.

L'articulation entre contrat de travail et accords collectifs en matière de rémunération

Marie-Cécile Escande-Varniol, juriste, maître de conférences HDR, Institut d'études du travail de Lyon, Université Lumière Lyon 2

Raphaël Callsen, docteur en droit, avocat au barreau de Berlin

La deuxième intervention de restitution des travaux a porté sur le salaire minimum légal, thème qui avait été l'objet de la journée d'étude de Bordeaux (<https://ciera.hypotheses.org/942>).

La question de la cessation des effets d'une convention collective a été la première abordée. Jusqu'à récemment, les conventions collectives françaises étaient traditionnellement conclues à durée indéterminée. Le législateur a, depuis lors, cherché à promouvoir les conventions collectives à durée déterminée, situation qui est celle du droit allemand. Se pose alors la question de savoir que deviennent les avantages conventionnels dont bénéficient les salariés. Abandonnant la référence aux « avantages individuels acquis », le législateur français promeut à présent un maintien d'un certain niveau de rémunération (Art. L2261-14 C. trav.)

Cette solution doit être comparée avec celle retenue en droit allemand. En effet, outre-Rhin, les salariés continuent à bénéficier des avantages conventionnels tant qu'un nouvel accord n'a pas été trouvé, peu importe que cet accord soit un accord collectif ou un accord individuel avec le salarié. La norme de remplacement peut aussi résulter d'un « licenciement modificateur », mécanisme qui a fait l'objet d'échanges entre les intervenants et les participants. En cas de licenciement modificateur, le salarié accepte la modification de son contrat de travail sous réserve que celui-ci ait une justification sociale, laquelle sera contrôlée par le juge.

Le sort des dispositions conventionnelles relatives à la rémunération en cas de transfert d'entreprise a été le second thème abordé.

En Allemagne, il est fréquent de distinguer deux situations en matière d'application d'une convention collective : celle-ci peut s'appliquer soit parce que les parties (employeur et salariés) remplissent les conditions pour être liées directement par la convention collective (ils sont membres d'une association patronale et d'une organisation syndicale signataires), soit parce que le contrat de travail prévoit

l'application de cette convention collective. Les conséquences d'un transfert d'entreprise sont donc différentes dans l'un et l'autre cas.

À travers ces différentes hypothèses, a été envisagée la question du maintien dans le temps de certains éléments de rémunération du salarié. En France, lorsqu'il était question « d'avantages individuels acquis », la jurisprudence estimait que tant le niveau du salaire que sa composition restaient figés. Certains contentieux montrent que cette solution n'était pas toujours aussi favorable aux salariés que certains l'ont cru. En Allemagne, lorsqu'il est question d'une convention collective applicable en raison des stipulations du contrat de travail, les clauses de ce dernier prévoient tantôt que la convention collective s'appliquera dans ses dispositions telles que figées au jour du transfert (clauses statiques), tantôt qu'elle s'appliquera en tenant compte des modifications ultérieures au transfert (clauses dynamiques).

L'égalité dans la rémunération

Nicolas Moizard, juriste, professeur à l'Université de Strasbourg

Et Judith Brockmann, juriste, professeure à l'Université de Hambourg

La troisième intervention de restitution des travaux a porté sur le salaire minimum légal, thème qui avait été l'objet de la journée d'étude de Iéna (<https://ciera.hypotheses.org/1050>)

Une différence majeure a été rappelée entre les deux pays. Si, en France, il existe une règle de portée générale, résumée par la formule « à travail égal, salaire égal », le droit allemand ne s'appuie, quant à lui, que sur un principe général d'égalité de traitement et sur la prohibition de certains motifs de discrimination.

Le propos s'est ensuite concentré sur l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, question ancienne puisqu'elle était déjà abordée dans le Traité de Versailles de 1919 (dans sa partie jetant les fondements de l'OIT) mais qui reste d'actualité. En droit interne, l'introduction d'une règle d'égalité de traitement se fit selon une chronologie différente, puisque si, côté français, le Code du travail comportait déjà des dispositions en ce sens en 1972, ce n'est, côté allemand, que dans les années 1980 que fut votée une loi sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes sur le lieu de travail, afin de transposer la directive 75/117/CEE.

La mise en œuvre de ces dispositions a fait l'objet de discussions, lesquelles se sont appuyées sur des décisions de justice françaises et allemandes. Cette comparaison montre que si la règle d'égalité de traitement s'est, en droit français, détaché de l'attraction du droit de la non-discrimination, il en reste proche en droit allemand. Cette situation explique le peu de contentieux ayant trait à l'égalité de rémunération entre femmes et hommes outre-Rhin, la preuve d'une discrimination étant difficile à apporter. Deux sources d'évolutions ont été envisagées. La première concerne la loi sur la transparence en matière de rémunération adoptée le 30 juin 2017 (*Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen*, plus couramment appelée « *Entgelttransparenzgesetz* » ou « *EntgTranspG* »). Le dispositif, très technique, ne paraît toutefois pas être à même de transformer radicalement le

contentieux relatif à l'égalité de rémunération. La seconde concerne le droit européen, lequel attache une grande importance à l'égalité entre femmes et hommes. Au regard de ces textes, il est certes possible de contester certains raisonnements ou décisions de droit interne. Il faut, cependant, ne pas perdre de vue que le problème majeur se situe sans doute en amont : il ne concerne pas tant la différence de rémunération entre femmes et hommes exerçant un travail similaire ou de valeur égale mais se situe plutôt dans la répartition des tâches de travail entre les deux sexes.

Comment *juger* en matière de *rémunération* ?

Approche comparative franco-allemande

colloque

Université de Strasbourg

30 novembre 2018

9 h - 18 h



Comment juger en matière de rémunération ?

Approche comparative franco-allemande

Vendredi 30 novembre 2018

« Pouvoir d'achat », « coût du travail », « inégalités ». Comme l'exprime le champ lexical de la rémunération, celle-ci est au cœur des relations de travail et intéresse tous les acteurs : salariés et employeurs, organisations syndicales et associations patronales, autorités étatiques et juges du travail. Parmi ces acteurs, le rôle des juges attire particulièrement l'attention. Confrontés quotidiennement aux enjeux sociaux et économiques de la rémunération du travail, comment tranchent-ils les questions juridiques qui leur sont soumises ? Leurs analyses sont-elles le fruit de leur culture juridique, ou puisent-elles leurs origines dans les particularités sociales, économiques ou managériales de leur pays ?

Ces questions seront au centre du colloque du 30 novembre 2018, qui clôt un projet de recherche franco-allemand de deux ans, auquel ont participé des universitaires, des professionnels et de jeunes chercheurs des deux pays, réunis au sein du Gefact (Groupe d'étude franco-allemand sur le contentieux du travail).

La journée sera ponctuée de plusieurs moments d'échanges avec la salle, permettant aux participants d'intervenir dans le débat.

Toutes les interventions seront effectuées en français.

9 h | Accueil des participants

9 h 15 | Ouverture

Joern Pütz, vice-président délégué aux relations franco-allemandes de l'Université de Strasbourg,
vice-président recherche Eucor - Le Campus européen

Introduction

9 h 30 | Être juge du travail : entre questionnements juridiques et préoccupations socio-économiques

Pierre Bailly, doyen honoraire de la chambre sociale de la Cour de cassation
Daniele Reber, juge à la cour d'appel du travail de Berlin

10 h 30 | Pause

11 h | Panorama des enjeux sociaux et économiques de la rémunération du travail

France-Allemagne : état des lieux de la question salariale

Michèle Forté, économiste, maître de conférences à l'Université de Strasbourg

Les stratégies syndicales en matière de rémunération : l'exemple d'IG Metall

Marcus Kahmann, sociologue, chercheur à l'Institut de Recherches Économiques et Sociales

12 h | Repas libre

Bilan de la recherche

13 h 30 | Le salaire minimum légal

Benjamin Dabosville, juriste, maître de conférences à l'Université de Strasbourg
Mathias Maul-Sartori, docteur en droit, juge au tribunal du travail de Frankfurt-sur-Oder

14 h 30 | L'articulation entre contrat de travail et accords collectifs en matière de rémunération

Marie-Cécile Escande-Varniol, juriste, maître de conférences HDR à l'Institut d'études du travail de Lyon, Université Lumière Lyon 2
Raphaël Callsen, docteur en droit, avocat au barreau de Berlin

15 h 30 | Pause

16 h | L'égalité dans la rémunération

Nicolas Moizard, juriste, professeur à l'Université de Strasbourg
Judith Brockmann, juriste, professeure à l'Université de Hambourg

17 h | Propos conclusifs

Yves Struillou, directeur général du travail

18 h | Fin du colloque



📍 Maison interuniversitaire des sciences de l'Homme - Alsace (Misha)
5, allée du Général Rouvillois / 67000 Strasbourg
Station de tram : « Observatoire »

→ Entrée libre sur inscription
(dans la limite des places disponibles)
contact : 03 68 85 87 00
tiphaine.garat@unistra.fr

En partenariat avec

ciera
CENTRE INTERDISCIPLINAIRE
D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES
SUR L'ALLEMAGNE

Dres
Droit, religion, entreprise et société





Institut

du **travail**

Université de Strasbourg

Les Rendez-vous du Dialogue social 2019

●●● Quel avenir pour le droit du travail ?

Antoine Lyon-Caen

Directeur d'études à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales,
Professeur émérite à l'Université de Paris Ouest-Nanterre la Défense

Le monde du travail fait l'objet de nombreuses mutations, résultant notamment de l'internationalisation des échanges, du recours à de nouvelles technologies ou encore de l'évolution des méthodes managériales. En parallèle, le droit du travail est lui-même objet de grandes transformations, concernant tant ses finalités que son contenu. Les récentes réformes législatives en sont l'illustration. Quelles sont les lignes directrices de cette évolution ? Quelles perspectives se dessinent pour le droit du travail ?

🆓 Entrée libre sur inscription dans la
limite des places disponibles

✉ tiphaine.garat@unistra.fr

☎ 03 68 85 83 25

📅 STRASBOURG

24 Avril 2019

9H-12H

📍 INET / CNFPT

1 Rue Edmond Michelet

Tram C

Arrêt Winston Churchill



DIRECCTE
GRAND EST

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi