

Le Tarifeinheitsgesetz en Allemagne, une menace pour le paysage syndical?

Bernhard KNELLER, Elève-avocat, Double-Maîtrise de droits français et allemand des Universités de Paris 1 et Cologne 2010-2014

Le parlement allemand a validé, en juillet 2015, un projet de loi du gouvernement visant à introduire une unicité de la convention collective au sein des entreprises. Cette nouvelle loi, très critiquable, risque de provoquer d'importantes distorsions entre les syndicats et de paralyser l'action des syndicats dont le nombre d'adhérents est plus réduits, comme par exemple les syndicats de métiers.

In July 2015, the German parliament has validated a government's draft legislation that aims to introduce a uniqueness of the collective agreement inside of the companies. This very criticizable new law threats to provoke some important distorsions between the syndicates, and to paralyse the action of those syndicates who count less members, such as craft unions, for example.

Une loi née dans un contexte conflictuel. Les conflits collectifs de travail ne sont assurément pas le contexte le plus approprié pour l'adoption d'une loi d'une ampleur telle que celle du *Tarifeinheitgesetz*¹, qui dispose qu'en cas de chevauchement des champs d'application de deux conventions collectives (*Tarifverträge*) dans l'établissement, seule sera applicable celle conclue par le syndicat qui compte le plus grand nombre d'adhérents parmi le personnel dudit établissement. C'est pourtant dans un tel contexte que cette loi a été adoptée. Le débat autour de cette loi s'est accentué à partir de l'automne 2014. A cette période, les grèves lancées par le syndicat de cheminots *GDL* (*Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer*) ont considérablement augmenté en ampleur. Ces derniers souhaitaient pouvoir conclure leurs propres accords collectifs avec la Deutsche Bahn (ci après DB) pour leurs membres, cheminots ou également d'autres membres du personnel de bord qui peuvent adhérer au syndicat. La DB, elle, refusait une telle sorte de *Tarifverträge*, étant déjà en négociations avec le syndicat *EVG* (*Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft*), membre du *DGB* (*Deutscher Gewerkschaftsbund*)², qui compte un plus grand nombre d'adhérents dans l'entreprise. L'entreprise n'étant pas prête à envisager l'applicabilité parallèle de deux *Tarifverträge* différents, la GDL a lancé une spectaculaire vague de grèves ces derniers mois. Elle espérait, en concluant ses propres conventions collectives, pouvoir prendre ses distances par rapport au DGB et s'en émanciper. Cette évolution n'a pas été apaisée par la présentation par le gouvernement d'un projet de loi d'unicité du statut collectif (*Tarifeinheitgesetz*).

Application en cas de pluralité de conventions collectives. En principe, l'employeur peut être lié par plusieurs de ces conventions collectives³. Cette réglementation est due à la manière de produire leurs effets des *Tarifverträge* en Allemagne. Un tel accord peut prévoir différentes *Tarifnormen* (lit. normes collectives). On distingue les *Individualnormen* (normes individuelles), les *Betriebsnormen* (normes d'établissement) et les *betriebsverfassungsrechtliche Normen* (normes sur la constitution de l'établissement), ainsi que des normes sur des *gemeinsame Einrichtungen* (des aménagements communs)⁴. Les « normes individuelles » sont des règles qui fixent les droits et devoirs qui pourraient également être l'objet d'un contrat individuel de travail⁵. Alors que les normes d'établissement, les normes sur la constitution de l'établissement et les normes sur des aménagements communs produisent leurs effets indépendamment de l'affiliation syndicale des salariés⁶, il en va autrement pour les normes individuelles.

¹ Loi de l'unicité du statut collectif

² Le DGB est une confédération syndicale, qui regroupe la majorité des syndicats d'Allemagne.

³ §§3, 4a TVG (*Tarifvertragsgesetz*)

⁴ A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, C.H. Beck, 2014, p. 303, n° 505.

⁵ U. PREIS, *Arbeitsrecht Kollektivarbeitsrecht Lehrbuch für Studium und Praxis*, édition Dr. Otto Schmidt Köln, §95, I-III, p. 130-133.

⁶ U. PREIS, *Arbeitsrecht Kollektivarbeitsrecht Lehrbuch für Studium und Praxis*, édition Dr. Otto Schmidt Köln, §95, IV, p. 134-138.

Selon § 4 I TVG, ces dernières ne produisent leurs effets qu'envers les personnes qui sont liées par le Tarifvertrag, soit les syndicats (et leurs membres) et l'employeur⁷. Les conventions collectives ne sont donc applicables, dans leurs effets normatifs directs et impératifs, qu'aux salariés adhérents du syndicat signataire. La nouvelle loi, qui n'autorise l'application que d'un seul Tarifvertrag par établissement en cas de chevauchement de champ d'application de plusieurs d'entre eux⁸, est peu cohérente au regard de l'effet des conventions collectives sur ce point.

Une unicité longtemps appliquée par la jurisprudence. Pendant plusieurs années, et jusqu'à 2010, la jurisprudence appliquait déjà un principe d'unicité du statut collectif, mais se basait sur des critères différents pour déterminer le Tarifvertrag à appliquer. En effet, dès lors que plusieurs conventions collectives pouvaient être applicables à un même contrat de travail (fussent-elles de même niveau ou de niveaux différents), le *Bundesarbeitsgericht (BAG)*⁹ appliquait celle des conventions qui était la plus « spéciale », c'est-à-dire celle qui présentait la plus grande proximité (matérielle, géographique et personnelle) à l'égard de l'établissement et de son personnel¹⁰.

Puis, en 2010, le BAG a modifié sa trajectoire. Par un arrêt du 27 janvier 2010, la 4e chambre du BAG s'est prononcé en faveur de l'application en parallèle de plusieurs Tarifverträge dans le même établissement¹¹: l'effet d'une convention collective, prévue par le TVG, ne saurait, selon cette décision, être écartée par le fait que plusieurs conventions soient applicables dans ce périmètre. La 10e chambre du BAG se rallia à cette jurisprudence par deux arrêts du 23 juin 2010¹². Une décision du 7 juillet 2010 confirma le changement de cap de la Haute juridiction du travail allemande: une telle unicité de statut collectif ne serait pas compatible avec art. 9 III GG¹³, garant de la liberté de coalition, dont sont directement issues la liberté syndicale et la possibilité pour les syndicats de conclure des Tarifverträge¹⁴.

Cette loi renoue donc avec cette « tradition » jurisprudentielle, étant précisé qu'elle se base sur un critère autre que celui de la spécialité ou de la proximité.

L'essence de la loi: l'unicité du statut collectif. Le *Tarifeinheitsgesetz* porte, comme son nom l'indique, sur l'unicité du statut collectif. La principale modification apportée est l'insertion d'un § 4a TVG, dont le deuxième alinéa impose l'application du Tarifvertrag du syndicat majoritaire dans l'établissement en cas de

⁷ § 3 I 1 TVG.

⁸ § 4a II 1 TVG.

⁹ Cour Fédérale de Travail

¹⁰ M. HENSSLER, P. RÉMY, « La loi allemande sur « l'unité conventionnelle » réformant le droit des conventions collectives : dans quelle mesure le pluralisme est-il compatible avec l'autonomie collective ? », *RDT*, 2015, p. 562.

¹¹ BAG 27 janvier 2010, 4 AZR 549/08

¹² BAG 23 juin 2010, 10 AS 3/10 et 10 AS 3/10.

¹³ BAG 7 juillet 2010, 4 AZR 549/08 (point 52).

¹⁴ H. BROX, B. RÜTHERS, M. HENSSLER, *Arbeitsrecht*, Kohlhammer, 2011, p. 226 s., n°636-644.

pluralité. Cette loi a également apporté quelques modifications au *Arbeitsgerichtsgesetz*, qui fixe les règles procédurales du contentieux du travail, ainsi qu'à d'autres dispositions du TVG¹⁵, spécifiques à l'application du § 4a TVG¹⁶. Mais ces règles n'étant pas le coeur de la loi, dont elles sont l'accompagnement, elles ne seront pas traitées plus en détail dans la présente étude, qui se concentrera uniquement sur le §4a TVG et ses impacts sur le droit global des conventions collectives en Allemagne.

On verra ainsi que cette nouvelle loi paraît difficilement compatible avec ce système juridique (I), et qu'elle risque d'entraîner, à terme, une menace pour l'existence syndicats non majoritaires (II).

I. UNE LOI PEU COMPATIBLE AVEC LE SYSTÈME ALLEMAND DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Le système allemand des conventions collectives est peu adapté à une loi posant une unicité du statut collectif, ces conventions s'appliquant en principe aux seuls membres des syndicats signataires. L'une des bases du droit des Tarifverträge est la possibilité pour l'employeur d'être lié simultanément par plusieurs conventions collectives (A), y compris celles issues de syndicats non majoritaires dans l'établissement. Le Tarifeinheitsgesetz risque dans ce contexte de conduire à un musellement de fait des « petits » syndicats (B).

A. Le maintien de la possibilité d'être lié par plusieurs conventions collectives

La possible pluralité de conventions collectives. Le nouvel article introduit par la loi sur l'unicité du statut collectif, § 4a TVG, dispose que l'employeur peut être lié par plusieurs conventions collectives de syndicats différents¹⁷. Cette phrase annonce le maintien de ce principe.

¹⁵ §8 TVG dispose que l'employeur a le devoir de porter à la connaissance de l'ensemble de l'établissement le Tarifvertrag applicable ainsi que toutes décisions judiciaires s'y rapportant.

p13 III TVG précise que cette nouvelle loi ne s'appliquera pas aux conventions applicables au jour du 10 juillet 2015. Cette loi ne sera applicables qu'aux Tarifverträge entrant en vigueur postérieurement à sa promulgation.

¹⁶ §2a I Nr. 6 ArbGG fixe la compétence exclusive des tribunaux du travail pour la détermination de la convention collective applicable en cas de pluralité.

i58 III ArbGG dispose qu'un syndicat peut prouver son nombre d'adhérents par la présentation d'un certificat public.

i99 ArbGG dispose que le contentieux de l'application de la convention collective peut être introduit par une des parties de l'un des Tarifverträge concurrents. De plus, les règles applicables à la procédure sont les mêmes que dans les autres cas de procédure de décision. Enfin, la décision judiciaire sur la convention applicable est opposable *erga omnes*.

¹⁷ §4a II 1: « Der Arbeitgeber kann nach § 3 an mehrere Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften gebunden sein ».

Cela montre l'idée centrale du droit allemand des accords collectifs de travail, qui réserve les effets du Tarifvertrag aux seuls adhérents du syndicat signataire et en exclut les autres¹⁸. En effet, celui-ci est irrigué par la liberté syndicale individuelle de chacun, tant positive que négative, un droit issu de la liberté de coalition directement protégée par art. 9 III GG¹⁹.

Une pluralité rendue très relative. Si le Tarifeinheitsgesetz maintient la possibilité pour l'employeur d'être lié simultanément par plusieurs conventions collectives issues de syndicats différents, il est nécessaire de relativiser ce maintien. En effet, cette diversité permise est énoncée à § 4a II 1. § 4a II 2, lui, dispose qu'elle ne s'applique que tant que les champs d'application des conventions collectives en questions ne se chevauchent pas.

En limitant la possibilité d'application simultanée de plusieurs Tarifverträge issus de syndicats différents, cette loi risque de conduire à une paralysie de fait des « petits » syndicats.

Le « Nachzeichnungsrecht », ou droit de ratification des syndicats non majoritaires. La loi écartant la convention collective dont le contenu différerait de celle signée par le syndicat majoritaire, les membres de l'organisation évincée se retrouveraient sans couverture par une convention collective²⁰.

Pour remédier à cela, la loi aménage un « *Nachzeichnungsrecht* », un « droit de ratification » *a posteriori* en faveur des syndicats minoritaires signataires d'un Tarifvertrag évincé par l'accord majoritaire. En effet, §4a IV 1 TVG dispose qu'un syndicat peut exiger de l'employeur ou d'une organisation patronale la ratification des normes d'un Tarifvertrag étant en collision avec le sien propre. Cette ratification emporte la conclusion d'un nouveau Tarifvertrag reprenant les normes issues de l'accord ayant évincé celui du syndicat qui ratifie, à condition que les champs d'application de l'accord majoritaire et de l'accord évincé se recoupent (§ 4a IV 2). En effet, tant que le contenu des accords est identique, rien ne s'oppose à leur application parallèle, fut-ce aux salariés d'une même catégorie. Ce Nachzeichnungsrecht permet d'éviter que les salariés adhérents d'un syndicat évincé ne se retrouvent privés de couverture conventionnelle.

B. Les syndicats non majoritaires privés de la possibilités de conclusion de Tarifverträge originaux

Les syndicats non majoritaires exclus de l'autonomie collective. Les petits syndicats ne pouvant plus s'écarter du contenu de l'accord collectif de l'organisation majoritaire, ils se voient de fait muselés.

¹⁸ C. HÖPPNER, « Das Tarifvertragsrecht auf dem 70. Deutschen Juristentag 2014 - Eine Nachbetrachtung », *RdA*, 2015, 94.

¹⁹ H. BROX, B. RÜTHERS, M. HENSSLER, *Arbeitsrecht*, Kohlhammer, 2011, p. 226, n°636-639.

²⁰ H. KONZEN, H. SCHLIEMANN, « Der Regierungsentwurf des Tarifeinheitsgesetzes », *RdA*, 2015, 1 et s.

Le syndicat majoritaire est celui qui compte le plus d'adhérents dans l'établissement, ce qui soulève la question de la preuve du nombre de membres. En effet, on comprend l'intérêt des organisations de ne pas divulguer le nom de leurs membres. La loi crée un § 58 III ArbGG, lequel dispose qu'un syndicat peut prouver son nombre d'adhérents par la présentation de « certificats publics ». Il s'agira de la plupart du temps de certificats notariés, dont l'auteur sera tenu d'une obligation de confidentialité. Cependant, il reste de nombreuses questions, comme par exemple celle comment le notaire pourra s'assurer de la véracité de la liste de membres que lui délivre le syndicat²¹.

Les autres syndicats se voient ainsi privés de la possibilité de proposer une convention collective différente de la lignée majoritaire à leurs adhérents. En effet, quel intérêt pour l'employeur de négocier avec d'autres interlocuteurs s'il est clair d'avance que seul l'accord qu'il conclut avec le syndicat majoritaire pourra être appliqué en cas de concurrence de conventions? De plus, il paraît peu probable que les autres syndicats soient en mesure de défendre efficacement les intérêts des adhérents s'ils ne peuvent conclure leurs propres Tarifverträge, perdant ainsi la capacité de mener leur propre politique qu'ils proposent à leurs adhérents.

De plus, ces syndicats minoritaires ne peuvent plus recourir à la grève. En effet, un conflit collectif ne peut être mené qu'en vue de la conclusion d'un Tarifvertrag, c'est à dire par des parties capables de conclure ce type d'accord²². Ainsi, une grève menée par un syndicat minoritaire ne serait pas acceptable, dans la mesure où l'accord qui en résulterait serait dépourvu de fonction régulatrice²³.

L'autonomie collective des syndicats de métiers menacée. Le droit allemand pose plusieurs critères pour reconnaître un syndicat comme étant apte à conclure un Tarifvertrag. Parmi ces critères figure la « capacité d'imposer »²⁴ du syndicat. Il s'agit ici de la capacité par le syndicat de représenter un réel contrepoids à la puissance patronale, l'idée étant de s'assurer que les négociations collectives soient menées entre des partenaires sur un pied d'égalité. La doctrine allemande parle aussi de « puissance sociale » des syndicats²⁵.

Or, il existe un certain nombre de syndicats dits de métier²⁶, comme l'est par exemple la GDL, dont la puissance sociale est considérable en ce qui concerne le corps de métier que ces organisations représentent. Ainsi, si ces syndicats ne perdent en rien leur *capacité de négocier*, dont ils bénéficient au titre de leur « puissance », la nouvelle législation les handicape néanmoins sérieusement. En effet, cette loi choisissant comme critère celui du plus grand nombre de salariés dans

²¹ W. DÄUBLER, *Gutachten zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung zum Tarifeinheitsgesetz*, p. 9.

²² A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, C.H. Beck, 2014, p. 348, n°603.

²³ Projet de loi sur l'unicité du statut collectif (Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit), p. 12.

²⁴ « *Durchsetzungsfähigkeit* »

²⁵ A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, C.H. Beck, 2014, p. 282, n°463.

²⁶ « *Berufsgewerkschaften* »

l'établissement, ces syndicats se voient privés de toute possibilité d'imposer l'application du Tarifvertrag qu'ils sont pourtant toujours (en théorie) en mesure de négocier.

Le fait d'avoir choisi l'établissement comme périmètre de référence conduit à cet évincement. En effet, peu importe à quel point les syndicats de métier sont puissants dans leur catégorie professionnelle, si l'on rapporte leur nombre d'adhérents à l'établissement dans son ensemble, ils ne pourront jamais tenir la comparaison face à un syndicat plus grand, même si ce dernier est moins puissant qu'eux-mêmes dans le corps de métier qu'ils représentent. Ainsi, le syndicat appelé à conclure le seul accord collectif applicable dans l'établissement ne sera pas forcément le plus puissant socialement dans toutes les catégories professionnelles concernées.

Cela représente une certaine incohérence au sein d'un droit qui a pourtant choisi comme critère d'habileté à négocier la « capacité d'imposer ».

II. L'UNICITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE AUX DÉPENS D'UN VRAI DIALOGUE SOCIAL?

En restreignant ainsi la liberté de négociation des syndicats non majoritaires, la loi sur l'unicité du statut collectif risque de provoquer une forte distorsion de la concurrence entre les syndicats (A), ce qui pourrait mener, à terme, à une atteinte à l'autonomie collective (B).

A. Un risque de distorsion de concurrence entre syndicats

Une approche très contractuelle de l'accord collectif. Le droit allemand est empreint d'une approche très différente de la convention collective de la conception française. En Allemagne, il faut en principe être adhérent d'un syndicat pour bénéficier de la couverture par un accord collectif. Cette couverture fait partie de la prestation fournie par les syndicats, en contrepartie du versement par le salarié de sa cotisation d'adhésion. Il est cependant essentiel de noter que les salariés ne donnent pas, par leur adhésion au syndicat, un mandat pour conclure en leur nom des accords collectifs: ils ne font qu'exercer leur droit constitutionnel de liberté syndicale, et le syndicat exerce sa propre « liberté de coalition », dont il est titulaire, en concluant ces accords (v. supra).

Or, si l'approche est inspirée de l'idée contractuelle, le cadre est comparable à celui de la concurrence entre entreprises. Les syndicats, désireux de compter le plus de membres possibles, sont en concurrence les uns avec les autres pour intéresser des adhérents potentiels, l'un de leurs arguments majeurs étant la convention collective dont ils peuvent proposer la couverture à leurs membres. Ils ont donc tout intérêt à se démarquer, dans leurs négociations, des autres syndicats.

Une concurrence faussée par le jeu de la nouvelle loi. Le syndicat le plus représenté est le seul qui peut proposer une convention collective originale à ses membres. Cela fausse totalement le jeu de la concurrence, les autres syndicats ne pouvant ainsi plus se démarquer de leur homologue majoritaire dans l'établissement. Leur attractivité pour les salariés en est ainsi grandement amoindrie.

Une unicité fondée sur un critère peu judicieux. L'intérêt des employeurs de bénéficier d'une meilleure prévisibilité quant à la convention collective à appliquer à leurs salariés est compréhensible. L'idée même de l'unicité de la convention collective pose moins de problème que le critère retenu par la loi pour choisir le Tarifvertrag à appliquer.

En effet, le plus grand nombre de salariés dans l'établissement est un critère peu adapté au droit allemand, qui décide de la capacité d'un syndicat à conclure un accord collectif selon sa « puissance sociale » (v. I A).

Malgré les nombreuses différences entre les deux droits pour la négociation collective, il est intéressant de faire un parallèle avec le droit français des syndicats catégoriels. Conscient que le fait de représenter une seule catégorie professionnelle diminue les chances de ces organisations d'atteindre les 10% d'audience électorale nécessaire à la représentativité tous collèges confondus, le législateur français a prévu des aménagements afin de permettre à ces syndicats de participer effectivement au dialogue social et à la négociation collective, et de conclure des accords collectifs pour la catégorie qu'ils représentent. On peut reprocher au législateur allemand de n'avoir pas pris en compte les syndicats de métier.

S'il est vrai que la « capacité de s'imposer » des syndicats allemands conduit à vouloir minimiser l'éclatement syndical, qui peut être attentatoire à cette puissance²⁷, les syndicats de métier sont la preuve même que la puissance sociale n'est pas forcément liée au nombre d'adhérents toutes catégories confondues. Cela rend d'autant plus regrettable le choix du critère retenu par la loi pour déterminer le Tarifvertrag applicable. A cet égard, il convient de remarquer que le critère de spécialité retenu par la jurisprudence antérieure à 2010 (v. introduction) ne conduisait pas à écarter des syndicats puissants en raison de leur seul nombre d'adhérents.

B. Le risque d'un appauvrissement du dialogue social

La perte d'intérêt de négocier avec les non majoritaires. Seuls les adhérents du syndicat majoritaire et des syndicats pouvant exercer leur Nachzeichnungsrecht (v. supra) étant couverts par un Tarifvertrag, on risque de voir un grand nombre de salariés privés de convention. L'employeur sera probablement

²⁷ A. HEGE, « Une loi sur la représentativité syndicale? », *Chronique internationale de l'IRES*, 2015-149, p. 3.

obligé, pour limiter les écarts, de rendre certaines dispositions applicables aux non-adhérents du syndicat par le biais de *Bezugnahme Klauseln*, des clauses de renvoi dans le contrat de travail, par le biais desquelles il fait référence à tout ou partie de la convention collective dans le contrat de travail des salariés, pour incorporer à ce dernier les stipulations visées^{28 29}.

Les syndicats non majoritaires amenés à disparaître? Si les syndicats non majoritaires ne sont plus en mesure de se démarquer de leur homologue dominant dans l'établissement, on peut craindre que leurs adhérents dans l'établissement concerné ne viennent à douter de l'intérêt de maintenir l'adhésion à leur syndicat. En effet, quitte à se voir imposer le contenu de l'accord du syndicat majoritaire, pourquoi ne pas directement y adhérer?

Le principal élément qui risquerait ainsi de disparaître est la représentation du personnel actuellement assurée par les syndicats de métiers. Si ces organisations ne peuvent, malgré toute leur puissance sociale dans la catégorie qu'ils représentent (v. I. A), plus contribuer effectivement à la négociation collective, le paysage syndical allemand pourrait bien être amené à évoluer vers une « absorption » de ces syndicats, plus petits par nature, par des grands syndicats, notamment les membres du DGB.

C'est une évolution de ce style que craignait la GDL face à l'EVG, et qui était le fondement de ses actions au cours de ces derniers mois. Si les salariés ne voient plus d'utilité à rester membres, les syndicats, privés de nombreuses cotisations, risquent de disparaître, et de ne laisser que les quelques syndicats dominants, qui auront su se maintenir. On risque ainsi de perdre en diversité d'opinion dans le dialogue syndical, et donc en richesse.

Conclusion

L'unicité du statut collectif, inadaptée en cette forme au droit allemand. Le droit allemand autorise la pluralité des conventions collectives applicables aux salariés de l'établissement. A cet effet, il permet que ces derniers soient liés par le Tarifvertrag conclu par le syndicat auquel ils sont adhérents. Le droit allemand des conventions collectives n'est pas un droit pensé pour une telle unicité du statut collectif, le fait que les Tarifverträge ne s'appliquent qu'aux

²⁸ A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, C.H. Beck 2014, p. 318-319, n° 538-541.

²⁹ Les employeurs appliquent souvent le Tarifvertrag envers tous les salariés, syndiqués ou non (n'ayant, jusqu'à la publication de cette loi, le plus souvent aucun moyen de savoir qui est syndiqué ou non), par le biais de ces clauses. Seulement, en cas de remise en cause notamment par transfert d'entreprise, le BAG distingue désormais entre l'application normative de la convention au salarié syndiqué, et à l'application contractuelle via une clause de renvoi (v. BAG 13 mai 2015, 4 AZR 245/14).

Ainsi, les salariés qui bénéficient de l'application d'un Tarifvertrag uniquement par le truchement d'une clause de renvoi ne sont pas dans la même situation que les syndiqués, qui n'en auraient (en soi) pas besoin.

adhérents des signataires étant justement pensé pour encourager le pluralisme syndical. Ce dernier est vu par beaucoup comme partie intégrante même du droit fondamental d'art. 9 III GG (Liberté syndicale)³⁰.

La loi sur l'unicité du statut collectif conduit à un musellement des petits syndicats, qui se voient menacés dans leur existence, ne pouvant plus proposer de convention collective propre à leurs membres, malgré la puissance sociale qu'ils peuvent avoir.

L'unicité du statut collectif en la forme prévue par cette loi est moins adaptée au droit allemand. Un seul grand syndicat est ainsi érigé en interlocuteur de l'employeur dans l'établissement, négligeant les autres. Le principe n'étant pas, comme sous l'empire de l'ancienne jurisprudence du BAG, celui de proximité ou de spécialité (v. supra). Le cas de figure n'est pas non plus celui du droit français, où l'employeur convie tous les syndicats reconnus représentatifs au cours d'élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement (selon le périmètre examiné) à la négociation, dont le fruit n'est valable que s'il est signé par des syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30% des suffrages aux dernières élections, et en l'absence d'opposition majoritaire (art. L. 2232-12 C.Trav). Les Tarifverträge allemands sont négociés avec chaque syndicat individuellement, en dehors de tout contexte électoral, dans la mesure où contrairement aux accords en France, ils ne s'appliquent qu'aux adhérents des signataires.

On comprend l'intérêt des employeurs de ne pas être amené à appliquer des Tarifverträge différents à leurs salariés en fonction de l'appartenance syndicale de ces derniers. De plus, en ce qui concerne également le cas plus particulier de la grève du syndicat GDL, il faut en plus y ajouter l'intérêt des usagers, qui ont souffert de la particulière longueur des grèves entre 2014 et 2015. Mais il est permis de se demander si la loi sur l'unicité de la convention collective telle que promulguée en juillet 2015 est la solution aux problèmes. Elle semble contraire à art. 9 III GG (v. supra). Pire, elle risque de poser une menace pour la richesse du dialogue social en Allemagne.

³⁰ R. RICHARDI, « Tarifeinheit als Placebo für ein Arbeitskampfverbot », *NZA*, 2014, 1233.

Liste des principales abréviations utilisées

1. Abréviations:

- ArbGG: Arbeitsgerichtsgesetz (v. glossaire)
- Aufl.: Auflage (édition)
- BAG: Bundesarbeitsgericht
- BetrVG: Betriebsverfassungsgesetz (v. glossaire)
- C.Trav.: Code du travail
- DB: Deutsche Bahn
- EVG: Eisenbahn -und Verkehrsgewerkschaft
- n°: numéro
- NZA: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (revue)
- p.: page
- RdA: Recht der Arbeit (revue)
- TVG: Tarifvertragsgesetz (v. glossaire)
- v.: voir

2. Citations de normes allemandes: (exemple)

- § 4a II 2 TVG: *Paragraph 4a, Absatz 2, Satz 2 TVG*: Article 4a, alinéa 2, 2e phrase du TVG.

Bibliographie

1. Ouvrages généraux

- A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, C.H. Beck, 2014
- U. PREIS, *Arbeitsrecht Kollektivarbeitsrecht Lehrbuch für Studium und Praxis*, Verlag Dr. Otto Schmidt Köln.

2. Articles

- M. HENSSLER, P. RÉMY, « La loi allemande sur « l'unité conventionnelle » réformant le droit des conventions collectives : dans quelle mesure le pluralisme est-il compatible avec l'autonomie collective ? », *RDT*, 2015, p. 562.
- H. KONZEN, H. SCHLIEMANN, « Der Regierungsentwurf des Tarifeinheitsgesetzes », *RdA*, 2015, 1 et s.
- R. RICHARDI, « Tarifeinheit als Placebo für ein Arbeitskampfverbot », *NZA*, 2014, 1233.

3. Communiqués et conférences

- A. HEGE, « Une loi sur la représentativité syndicale? », *Chronique internationale de l'IRES*, 2015-149, p. 3.
- C. HÖPPNER, « Das Tarifvertragsrecht auf dem 70. Deutschen Juristentag 2014 - Eine Nachbetrachtung », *RdA*, 2015, 94.
- W. DÄUBLER, « Gutachten zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung zum Tarifeinheitsgesetz », p. 9.

4. Projets de lois

- Projet de loi sur l'unicité du statut collectif (Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit)

Glossaire:

- *Arbeitsgericht*: Tribunal du travail (1e instance)
- *Arbeitsgerichtsgesetz*: Loi des tribunaux du travail (Code de contentieux du travail)
- *Betriebsverfassungsgesetz*: Loi sur la constitution d'établissement
- *Bezugnahme Klausel*: Clause de référence (à un Tarifvertrag)
- *Bundesarbeitsgericht*: Tribunal fédéral du travail (Cour suprême de droit du travail)
- *Grundgesetz*: Loi fondamentale
- *Tarifeinheit*: Unicité du statut collectif, de la convention collective
- *Tarifeinheitsgesetz*: Loi sur l'unicité du statut collectif
- *Tarifgebunden*: Être lié, couvert par un Tarifvertrag
- *Tarifvertrag*: Convention collective signée par un syndicat
- *Tarifvertragsgesetz*: Loi sur les conventions collectives