

*Manfred Weiss**

LES ACCORDS D'ENTREPRISE EN DROIT DU TRAVAIL ALLEMAND

I. ACTEURS ET NIVEAUX DE NÉGOCIATION

Dans la République Fédérale d'Allemagne il faut distinguer entre les conventions collectives conclues entre les syndicats et les associations patronales et les accords d'entreprise conclus entre le conseil d'entreprise et l'employeur.

Théoriquement, et d'après la loi, une entreprise peut être partie à une convention collective, mais les conventions d'entreprise sont très rares. Elles peuvent être négligées. Normalement les conventions collectives sont conclues pour une branche d'activité, soit à l'échelle nationale ou régionale. Cette macro-orientation est due au fait que les syndicats sont de gigantesques organismes qui sont structurés selon le principe „d'un syndicat par branche” et que les associations patronales ont, pour leur part, choisi la même structure.

Alors que la négociation collective se joue au niveau de la branche d'activité ou de la région, les formes institutionnalisées de la participation des travailleurs se situent à celui de l'établissement ou de l'entreprise. Ainsi donc, l'un des principaux problèmes que doit résoudre le système allemand des relations professionnelles fait intervenir des relations de réciprocité entre ces différents niveaux.

La structure organisationnelle du conseil d'entreprise est simple: en Allemagne ce n'est pas un comité paritaire, mais un organe qui fait pendant à l'employeur, et qui ne comprend que des représentants des travail-

* Professeur à l'Université de Johann Wolfgang Goethe à Frankfurt am Main.

leurs. Il représente tous les travailleurs d'un établissement, syndiqué ou non, manuels et non manuels.

Chaque établissement occupant au moins cinq travailleurs est expecté par la loi d'instituer un conseil d'entreprise. En pratique beaucoup de petits établissements ne remplissent pas cette obligation légale. Ce ne sont que les moyens et grands établissements qui ont toujours un conseil d'entreprise.

Le conseil d'entreprise est élu pour trois ans. Les membres ne peuvent être demis par les salariés que par la décision d'un tribunal du travail. Un membre ne peut être révoqué, ni le conseil d'entreprise comme ça, que si le membre ou le conseil a violé gravement un règlement ou gravement négligé les devoirs attachés à sa fonction.

Même si le système du conseil d'entreprise se situe principalement au niveau de l'établissement, il n'y est cependant pas confiné. Il s'étend également à celui de l'entreprise et, depuis 1972, il a même atteint celui de l'ensemble industriel. Si une entreprise possède plusieurs établissements, où des conseils d'entreprise ont été élus, ces derniers, à leur tour, devront ensemble désigner leur délégués pour un conseil central d'entreprise. Ceux-ci pourraient procéder de même pour élire les membres d'un organe représentatif au niveau de l'ensemble industriel, le conseil de l'ensemble industriel. L'institution d'un conseil central d'entreprise est obligatoire, celle du conseil de l'ensemble industriel est facultative.

Tous les trois, le conseil d'entreprise, le conseil central d'entreprise et le conseil de l'ensemble industriel peuvent être des partenaires d'un accord d'entreprise. Mais la compétence la plus importante se trouve au plus bas niveau, au niveau d'établissement. Le conseil d'entreprise dispose de la compétence originaire et exclusive à régler toutes les questions. Les conseils centraux d'entreprise ne peuvent traiter que des questions qui ne peuvent pas être réglées au niveau de l'établissement. Et les conseils de l'ensemble industriel sont confinés aux questions qui nécessairement doivent être réglées au niveau de l'ensemble industriel. En bref: la compétence du conseil central d'entreprise et la compétence du conseil de l'ensemble industriel ne sont que des compétences subsidiaires. En pratique des accords au niveau de l'ensemble industriel sont très rares. Il peuvent être négligés. Les accords au niveau de l'entreprise se passent assez souvent. Il y en a deux raisons: premièrement il y a de plus en plus des questions qui nécessairement ne peuvent pas être réglées qu'à ce niveau et deuxièmement les conseils d'entreprise autorisent le conseil central d'entreprise de régler des matières qui appartiennent à leur compétence. Un tel transfert de compétence est permis par la loi.

Ce n'est pas l'endroit à discuter profondément la relation exacte entre ces trois niveaux. Il ne faut que comprendre que la structure des accords

d'entreprise en République Fédérale d'Allemagne est extrêmement complexe, qu'il y a différents partenaires du côté des représentants des travailleurs et qu'il y a plusieurs niveaux. D'après la loi le niveau de l'établissement est le plus important. En pratique c'est un peu différent: le niveau de l'entreprise gagne de terrain.

II. LES ACCORDS VOLONTAIRES ET LES ACCORDS QUI REPOSENT SUR UN DROIT DE CODÉCISION

Les accords d'entreprises doivent être passés par écrit. Ils doivent être signés des deux parties. L'employeur doit afficher les accords d'entreprise en un lieu propre dans l'établissement. Les accords d'entreprise sont applicables directement et ont un caractère obligatoire. Alors que les conventions collectives ne s'appliquent qu'au membres des syndicats, les accords d'entreprise s'appliquent à tous les salariés syndiqués et non-syndiqués. Lorsque l'accord de l'entreprise accorde des droits aux travailleurs, une renonciation à ces droits ne sera autorisée qu'avec le consentement du conseil d'entreprise. Les accords d'entreprise pourront, sauf stipulation à l'effet du contraire, être dénoncées avec un préavis de trois mois.

En principe des accords d'entreprise peuvent être conclus sur tous les aspects des conditions de travail. Le conseil d'entreprise cependant n'a aucun pouvoir à forcer la conclusion d'un tel accord. La grève est interdite par la loi et d'autres moyens de pression n'existent pas. En bref: tout dépend de la volonté et de la générosité de l'employeur. C'est pour ça qu'on parle des accords volontaires d'entreprise.

Le conseil d'entreprise cependant n'a pas toujours une telle position faible. Dans un certain degré il dispose du pouvoir de contraindre l'employeur à prendre certaines mesures ou de l'en empêcher. Ça se passe dans tous les cas dans lesquels la loi sur l'organisation des entreprises de 1972 lui assigne un droit de codécision.

Le droit de codécision signifie que l'employeur ne peut prendre aucune décision sans le consentement préalable du conseil d'entreprise. Faute de consensus, toute tentative d'intervention de l'employeur sera jugé illégale. La codécision va toutefois même plus loin. Elle accorde aux deux parties le même poids dans le processus de prise de décisions. C'est pourquoi, en principe du moins, chaque partie peut prendre l'initiative de demander un nouveau règlement.

Si l'employeur et le conseil d'entreprise ne parviennent pas à conclure un accord, chacun des deux partenaires peut renvoyer le conflit devant

un organisme de résolution de conflit: la commission d'arbitrage. Cette commission peut être une commission permanente ou une commission *ad hoc*. Elle consiste d'un nombre égal de membres nommés par l'employeur et par le conseil d'entreprise, ainsi que d'un président neutre. Souvent il se passe que l'employeur et le conseil d'entreprise ne réussissent pas à arriver à un accord sur le nombre des membres de chaque côté et sur la personne du président.

Dans une telle situation chacun des deux partenaires peut renvoyer le cas au tribunal du travail qui dispose du pouvoir à fixer le nombre des membres du chaque côté et à nommer le président de la commission. Comme ça il est évident qu'on ne peut pas calculer d'avance qui sera le président. C'est lui qui est l'élément décisif dans la commission. A cause de cette incertitude l'employeur assez souvent essaye à éviter la commission d'arbitrage. Ça veut dire il souvent est prêt à un compromis qui autrement n'aurait pas été possible. C'est pour ça qu'on parle de l'effet préventive du droit de codécision.

La commission d'arbitrage jouit d'une relative liberté quant à la teneur de sa décision. Son seul devoir est d'accorder la même attention aux intérêts de l'établissement qu'à ceux des salariés visés. Tout le reste est laissé à sa discrétion. En ce qu'il concerne la procédure elle décide par vote majoritaire.

La décision de la commission d'arbitrage remplace le consentement entre l'employeur et le conseil d'entreprise. Elle est conçue d'être un accord d'entreprise. La décision est par écrit, signé par le président de la commission et transmise à l'employeur et au conseil d'entreprise.

Une fois que la commission d'arbitrage est parvenue à une décision à la majorité des voix, sa décision devient exécutoire pour l'employeur comme pour le conseil d'entreprise. Si l'une ou l'autre des deux parties n'est pas satisfaite de la décision de la commission d'arbitrage, elle peut recourir au tribunal du travail. Mais le tribunal ne peut qu'examiner si la commission d'arbitrage a violé son pouvoir de discrétion. Comme ce pouvoir de discrétion est tellement large une violation ne se passe guère en pratique. C'est pour ça que les possibilités du tribunal sont très limitées. En pratique la décision de la commission d'arbitrage est le dernier mot.

Les accords d'entreprise qui reposent sur un droit de codécision sont conçus d'être des accords qui peuvent être forcés. La distinction entre eux et les accords volontaires devient particulièrement importante quand il s'agit à déterminer la relation entre l'accord d'entreprise et la convention collective. Avant de le faire il semble utile à décrire en bref les matières dans lesquelles le conseil d'entreprise jouit d'un droit de codécision.

Le droit de codécision est conçu d'être un droit exceptionnel. C'est pour ça que la loi sur l'organisation des entreprises a énuméré complètement les matières qui en appartiennent. A cause de l'importance du droit de codécision le contenu des termes usés par la loi est extrêmement disputé. C'est pour ça que le recours aux tribunaux du travail se passe assez souvent. Par voie de l'interprétation des tribunaux comme ça les matières du droit de codécision parfois sont élargies et parfois sont diminuées. En bref: si on veut savoir le contenu exacte d'une telle matière il ne suffit pas à lire la loi, il faut aussi étudier la juridiction des tribunaux du travail. Le contenu du droit de codécision n'est pas statique mais dynamique.

La section 87 de la loi sur l'organisation des entreprises liste douze matières qui font objets du droit de codécision:

- la discipline dans l'établissement et le comportement des travailleurs dans celui-ci;
- le commencement et la fin de la journée du travail et des périodes de repos, et la distribution de la durée du travail sur les jours de la semaine;
- la réduction ou la prolongation temporaire de la durée du travail appliquée dans l'établissement;
- la période, le lieu et la mode de versement de la rémunération;
- l'établissement de principes généraux pour les congés et le plan des congés, ainsi que la détermination de la période du congé pour chaque travailleur dans les cas où un accord entre l'employeur et les travailleurs intéressés se révèle impossible;
- l'adoption et l'utilisation des installations techniques destinées à surveiller le comportement ou le rendement des travailleurs;
- la réglementation concernant la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, ainsi que la protection de la santé dans le cadre des prescriptions légales ou des prescriptions relatives à la protection contre les accidents;
- la forme, l'organisation et la gestion de services sociaux dont le domaine d'activité est limité à l'établissement, à l'entreprise ou à l'ensemble industriel;
- l'octroi et la résiliation de baux pour des locaux d'habitation loués aux travailleurs dans le cadre d'une relation de travail et l'établissement des conditions générales d'utilisation;
- la composition du salaire dans l'entreprise, notamment la fixation de critères pour la rémunération, et l'adoption aussi que l'application de nouvelles méthodes de rémunération ainsi que leur modification;
- la détermination des taux de salaires à forfait et des primes et

d'autres rémunérations analogues fondées sur le rendement, y compris les facteurs monétaires;

— les principes régissant la présentation de suggestion dans l'entreprise.

III. LA CONCURRENCE ENTRE LA CONVENTION COLLECTIVE ET L'ACCORD D'ENTREPRISE

1. LE PRINCIPE

Il est évident que les conventions collectives peuvent traiter toutes les matières qui peuvent faire objet d'un accord d'entreprise volontaire aussi que toutes les matières qui font objet d'un accord d'entreprise qui peut être forcé par voie du droit de codécision. Conséquemment il faut résoudre le problème de concurrence entre les deux instruments de réglementation collective.

Dans le cas d'accords volontaires d'entreprise la position du conseil d'entreprise est très faible. La position du syndicat en vue des conventions collectives est beaucoup plus forte: il peut faire la grève à parvenir à un compromis avec l'association patronale. C'est pour cette différence de pouvoir qu'une rivalité entre les syndicats et les conseils d'entreprise dans une telle situation est jugée d'être déplacée. Conséquemment la priorité est donnée aux syndicats et à la convention collective. D'après la loi sur l'organisation de l'entreprise un accord volontaire d'entreprise ne peut pas être conclu sur des sujets déjà réglés par convention collective ou qui en relèvent habituellement dans une même région et branche d'activité. En bref: les partenaires de la convention collective ont le pouvoir prérogative à régler les conditions de travail. S'ils s'en occupent chaque accord volontaire d'entreprise est interdit. Il faut souligner le fait que même une spécification des termes vagues de la convention collective ou une extension aux travailleurs non-syndiqués par voie d'un accord volontaire d'entreprise est strictement interdite.

La résolution du problème de la concurrence entre la convention collective et l'accord d'entreprise est toute différente quand il s'agit d'un accord qui repose sur un droit de codécision. Comme dans un tel cas la position du conseil d'entreprise est beaucoup plus forte et même comparable à celle du syndicat, la convention collective n'a plus une priorité absolue. Ici il ne suffit pas que la convention collective règle un sujet comme ça dans une manière quelconque. Voici tout dépend du contenu exacte de la réglementation dans la convention collective. S'il y a toujours

un espace pour des décisions alternatives le droit de codécision reste en vigueur. Ça veut dire qu'un accord d'entreprise peut être conclu sur tous les aspects de la matière qui ne sont pas prédéterminés par la convention collective. Et on ne parle pas d'une telle prédétermination qu'au cas où la réglementation du détail dans la convention collective s'applique de soi-même sans aucune possibilité de discrétion. En bref: les parties de la convention collective peuvent repousser le droit de codécision par une réglementation détaillée et finale, mais pas par une réglementation qui laisse ouverte des questions à resoudre.

2. L'EXCEPTION

Il y a une exception très importante de ce système de concurrence entre convention collective et accord d'entreprise. La règle qui s'applique aux accords volontaires d'entreprise est à la disposition des partenaires de la convention collective. Ça veut dire que la convention elle même peut autoriser le conseil d'entreprise et l'employeur à spécifier le cadre réglé dans la convention. Dans le passé c'était un cas très rare qu'une convention collective a prévu expressément la conclusion des accords d'entreprise complémentaires. La raison principale d'une telle attitude hésitative était la peur des syndicats de détruire l'uniformité des conditions du travail au niveau collective et d'installer un concurrent au niveau d'établissement et d'entreprise. Récemment cette attitude a changé. Les syndicats entre temps ont commencé à intégrer les conseils d'entreprise dans la structure des négociations collectives. L'ouverture dans cette direction étaient les conventions collectives de 1984 sur la réduction du temps du travail hebdomadaire. Ce modèle fut répété et confirmé par les conventions collectives sur le même sujet conclues en 1987. Et il n'y a aucune doute que le renouvellement de ces conventions collectives en 1990 ira dans la même direction. A donner une illustration ce modèle doit être décrit en bref: La convention collective fixe un temps de travail hebdomadaire pour toute une branche. Dans les branches les plus importantes c'étaient 38,5 heures par semaine en 1984. Dans les mêmes branches ça seront 37 heures par semaine en 1990. Le nombre absolu ici n'est pas important. Ce qui compte ici c'est le fait que ces nombres ne fixent qu'une moyenne du volume total du temps du travail hebdomadaire dans un établissement. Ça veut dire que le volume divisé par le nombre des travailleurs doit correspondre à ce nombre moyen. Il y a cependant un mécanisme de flexibilité dans ce modèle.

Premièrement le temps du travail du salarié individuel peut être fixé différemment dans un certain cadre: il peut être fixé au dessus

ou au dessous du temps du travail moyen (dans l'exemple donné: en 1984 entre 37 et 40 heures, en 1990 entre 35,5 et 38,5 heures). Comme ça le temps du travail peut varier entre des travailleurs individuels, entre des groupes de travailleurs ou entre les départements de l'établissement. Deuxièmement le temps du travail hebdomadaire peut varier pendant une certaine période. Cette période dans les exemples donnés en 1984 consistait en deux mois et maintenant est prolongée aux six mois. Pendant une telle période il est possible d'avoir une semaine un temps du travail au dessus de la moyenne et dans l'autre semaine au dessous de cette moyenne. Il même est possible de rester toujours a un niveau plus haut et fixer des journées libres au lieu de reduire effectivement le temps du travail hebdomadaire. Ce qui est seulement important c'est d'atteindre la moyenne pendant la période prédeterminée.

Il est évident que ces conventions ont laissé ouvert beaucoup de questions pour la réglementation détaillée et finale au niveau d'établissement. A ne pas laisser la réponse à ces questions à la seule discretion de l'employeur les conventions collectives autorisent le conseil d'entreprise et l'employer de fixer une telle réglementation spécifiée par voie d'accord d'entreprise. En bref: ce nouveau type de convention collective a installé une sorte de division de travail entre le syndicat comme parti de la convention collective et le conseil d'entreprise comme parti de l'accord d'entreprise.

C'est exactement là où se pose un grand problème. La durée du travail hebdomadaire ne fait pas parti des matières couvertes par le droit de codécision. Conséquemment un tel accord d'entreprise serait un accord volontaire. En bref: le conseil d'entreprise n'aurait pas une choix mais d'accepter la volonté de l'employeur. Comme l'élément caractéristique des negociations collectives est vu dans l'équilibre entre les deux partenaires, les syndicats et les associations patronales, les partis de la convention collective, ont essayé à transférer cet équilibre au niveau de l'établissement. Le mécanisme à y arriver est simple: ils ont installé un nouveau droit de codécision. Ça veut dire si le conseil d'entreprise et l'employeur ne parviennent pas à un accord c'est la commission d'arbitrage qui le remplace et qui decide finalement.

Cette installation d'un droit de codécision par voie de convention collective est devenue sujet d'un débat juridique. Dans ce contexte il est important à souligner que le tribunal fédéral du travail dans une récente décision a confirmé cette pratique d'être légale.

Le modèle décrit ne se confinera pas au temps du travail hebdomadaire. Il y a beaucoup d'indications qu'il sera bientôt imité pour d'autres matières. Particulièrement la réglementation de l'introduction des nouvelles technologies sera un domaine préféré pour un tel mécanisme. Les

syndicats ont compris qu'ils ne peuvent pas éviter la flexibilité au niveau de l'établissement et de l'entreprise. En même temps pour des raisons structurelles les syndicats sont donc obligés d'aboutir à un certain degré d'uniformité dans les conditions de travail pour leur adhérents au sein de la même industrie. En vue d'une telle perspective il ne reste rien qu'un modèle qui offre un cadre homogène par voie de convention collective au niveau de la branche et qui permet une spécification par accord d'entreprise.

Il est évident que la nouvelle stratégie agrandit le pouvoir du conseil d'entreprise en comparaison au pouvoir du syndicat. On verra si les syndicats parviendront à établir une stratégie commune ou si à la longue les syndicats et les conseils d'établissement agiront comme concurrents. En tout cas il n'y a plus une possibilité pour un retour à l'état antérieur.

IV. LES ACCORDS ATYPIQUES

La loi sur l'organisation des entreprises prévoit deux type d'accords qui ne correspondent pas au système décrit. Premièrement il ne s'agit pas des accords d'entreprise dans un sens technique. Deuxièmement le problème de la concurrence entre convention collective et un tel accord ne se pose pas: c'est toujours l'accord qui a priorité. La raison est simple: ce sont des accords qui ne peuvent pas être établis qu'en vue de l'établissement spécifique. Il s'agit d'un côté des directives concernant la sélection du personnel et de l'autre côté du „compromis d'intérêts" et du „plan social".

1. LA DIRECTIVE CONCERNANT LA SÉLECTION DU PERSONNEL

D'après la section 95 de la loi sur l'organisation des entreprises les directives concernant la sélection du personnel en vue des engagements, des transferts, des regroupements ou des licenciements doivent être approuvées par le conseil d'entreprise. Lorsqu'un accord se révèle impossible au sujet des directives ou de leur contenu, c'est la commission d'arbitrage qui décide. Ce n'est que l'employeur qui peut recourir à la commission d'arbitrage dans un tel cas. Le conseil d'entreprise ne peut pas le faire. C'est la conséquence du fait que l'employeur doit décider librement s'il veut introduire des directives concernant la sélection du personnel ou s'il ne le veut pas. Dans des établissements qui comptent plus de mille travailleurs cependant c'est différent. Là le conseil d'entreprise peut exiger l'introduction de telles directives. S'il ne parvient pas

à un accord avec l'employeur il peut recourir à la commission d'arbitrage. Dans ce cas c'est la commission qui décide si telles directives doivent être établies et quel doit être leur contenu.

Les directives concernant la sélection du personnel fixent des critères professionnelles, personnelles et sociales qui doivent être observés au processus de sélection. Comme ça la sélection devient plus transparente et peut être contrôlée dans chaque situation d'un engagement, d'un transfert, d'un regroupement ou d'un licenciement. Elles établissent un mécanisme de priorité de choix. Malgré ces avantages évidentes de telles directives il faut constater que les directives ne sont pas établies fréquemment. L'employeur ne veut pas perdre son pouvoir de discrétion. Et le conseil d'entreprise a peur de grouper les différentes catégories d'applicants et de travailleurs dans une liste de priorité. Comme ça il risquerait le danger de perdre le soutien des groupes pas préférés par les directives. Il y a cependant des indications d'un changement d'attitude dans ce domaine. Le plus probablement le nombre de telles directives agrandira à l'avenir.

2. LE „COMPROMIS D'INTÉRÊTS" ET LE „PLAN SOCIAL"

Malgré le fait qu'en vue des matières économiques la position du conseil d'entreprise en général est très faible, c'est différent quand il s'agit des situations dans lesquelles l'employeur prend des mesures qui mènent aux répercussions défavorables pour le personnel de l'établissement ou pour une partie importante de celui-ci. Il faut ajouter que ces règles ne s'appliquent que dans des établissements qui comptent au moins vingt salariés. Les mesures dont parle la section 111 de la loi sur l'organisation des entreprises sont les suivantes:

- la réduction des activités et la fermeture de l'établissement ou de parties importantes de celui-ci;
- le transfert de l'établissement ou de parties importantes de celui-ci;
- la fusion avec d'autres établissements;
- les modifications profondes affectant l'organisation de l'établissement, les objectifs de celui-ci ou ses installations industrielles;
- l'introduction de méthodes de travail et de procédures de fabrication entièrement nouvelles.

Si l'employeur veut prendre une telle mesure il est tenu en premier lieu de fournir au conseil d'entreprise des informations complètes à temps. Deuxièmement il doit s'efforcer d'arriver à un „compromis d'intérêts", ça veut dire à un arrangement sur la mode de la mesure en projet. Si l'employeur et le conseil d'entreprise parviennent à un „compromis

d'intérêts", le compromis fait objet d'un procès verbal et doit être signé de tous les deux partenaires. Si les parties ne parviennent pas à un tel compromis l'employeur ou le conseil d'entreprise peut solliciter la médiation du président de l'office du travail de l'État spécifique. Si ladite médiation n'est pas sollicitée ou si la tentative de médiation échoue, l'employeur ou le conseil d'entreprise peut faire appel à la commission d'arbitrage. À la demande du président de la commission, le président de l'office du travail prend part aux négociations. La commission d'arbitrage dans un tel cas ne peut rien imposer à l'employeur ou au conseil d'entreprise. Elle ne joue que le rôle d'un médiateur. La commission ne peut que proposer une solution. Les parties la peuvent accepter ou refuser. En bref: l'employeur est obligé à suivre une certaine procédure; mais il reste toujours libre à agir selon son désir, personne n'a le pouvoir à le forcer de changer d'avis.

Alors que le conseil d'entreprise n'est pas habilité à participer par un vrai droit de codécision à l'élaboration de la politique économique réservée à l'employeur, il a pourtant son mot à dire lorsqu'il s'agit d'en moduler les conséquences sociales. Il peut exiger un „plan social”, ça veut dire une réglementation sur la compensation des désavantages économiques des salariés affectés par la décision de l'employeur. Si les parties ne peuvent pas s'accorder sur un „plan social”, la loi dispose que la décision appartient dès lors à la commission d'arbitrage. En bref: voici le conseil d'entreprise dispose d'un droit de codécision.

Il n'y a aucune règle sur le minimum ou le maximum du volume d'un „plan social”. L'employeur et le conseil d'entreprise sont libre de fixer ce qu'il veulent. Si cependant la commission d'arbitrage doit décider elle doit tenir compte à la fois des intérêts des travailleurs affectés et des conséquences économiques pour l'entreprise. Par une dérogation en 1985 le législateur a spécifié ce pouvoir de discrétion de la commission d'arbitrage.

Par la même loi dérogatoire de 1985 le législateur a réduit le domaine d'application des règles sur le „plan social”, pendant les premières quatre années après la fondation d'une entreprise le „plan social” est exclu. Ce changement doit être compris comme tentative à stimuler la fondation de nouvelles entreprises.

V. RÉSUMÉ

En résumant il faut constater que dans la République Fédérale d'Allemagne l'accord d'entreprise joue un rôle de plus en plus important. En même temps il faut souligner qu'il n'y a pas un instrument

homogène qui pourrait être identifié d'être l'accord d'entreprise. Tout au contraire il faut distinguer entre les accords volontaires et les accords qui peuvent être forcés par voie de la commission d'arbitrage.

Le système de la concurrence entre les conventions collectives et les accords d'entreprise est devenu de plus en plus compliqué. De nouvelles tendances sans doute ont enlevé le pouvoir du conseil d'entreprise. Il est devenu un acteur indispensable sur la scène des négociations collectives. À la longue ça pourrait changer tout le système des relations professionnelles dans la République Fédérale d'Allemagne.

Des accords atypiques comme les directives concernant la sélection du personnel, le „compromis d'intérêts” et le „plan social” ne doivent pas être négligés. Le rôle pratique des directives concernant la sélection du personnel jusqu'à maintenant est marginal. Il y a cependant des indications pour un changement. Le rôle du „plan social” est devenu de plus en plus important en vue de la crise économique. En fait il est devenu un des instruments les plus caractéristiques du droit de travail de la République Fédérale d'Allemagne.

Manfred Weiss

POROZUMENIA ZAKŁADOWE W NIEMIECKIM PRAWIE PRACY

W RFN porozumienia zakładowe zawiera pracodawca z komitetem zakładowym, który jest organem przedstawicielskim całej załogi zakładu (jego kadencja trwa trzy lata). Postanowienia porozumień zakładowych obejmują wszystkich pracowników: zrzeszonych i nie zrzeszonych. Zakres przedmiotowy porozumień jest co do zasady nieograniczony.

Odróżnia się dwa rodzaje porozumień: dobrowolne i zawierane w sprawach, w których komitetowi zakładowemu przysługuje prawo współdecydowania. W świetle ustawy z 1972 r. o organizacji przedsiębiorstw komitet zakładowy podejmuje wspólne z pracodawcą decyzje w dwunastu dziedzinach, w szczególności takich jak: dyscyplina pracy, czas pracy (z wyjątkiem tygodniowego jego wymiaru), struktura wynagrodzenia, ustalanie kryteriów wynagradzania, czas, miejsce i sposób wypłaty zarobku, urlop wypoczynkowy, bhp.

Komitet zakładowy nie dysponuje żadnym środkiem przymuszenia pracodawcy do zawarcia porozumienia w sprawach nie objętych współdecydowaniem (porozumienia dobrowolne). W kwestiach podlegających współdecydowaniu komitet może domagać się zawarcia porozumienia na podstawie prawa do podjęcia wspólnej decyzji. W razie zaś konfliktu sprawa może zostać skierowana do komisji arbitrażowej, której orzeczenie zastąpi oświadczenie woli pracodawcy.

Okoliczność, iż porozumienia zakładowe są zawierane przez inną niż związkowa reprezentację pracowników, rodzi dwa problemy. Pierwszym z nich jest kolizja pomiędzy układami zbiorowymi pracy i porozumieniami zakładowymi. Układy zbio-

rowe pracy są zawierane w RFN pomiędzy branżowymi związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców, obejmując określony kraj związkowy lub całe państwo. We wspomnianej już ustawie z 1972 r. o organizacji przedsiębiorstw daje się całkowicie pierwszeństwo układom zbiorowym pracy przed dobrowolnymi porozumieniami zakładowymi. Gdy chodzi zaś o porozumienia zakładowe dotyczące spraw objętych współdecydowaniem, obserwuje się proces włączania ich w strukturę układową. Świadczą o tym umieszczane w układach zbiorowych pracy delegacje do unormowania określonych spraw w drodze porozumienia zakładowego. Przykładu takiej tendencji dostarczają układy zbiorowe pracy w 1984 r. w sprawie regulacji tygodniowego czasu pracy.

Na marginesie tych układów zbiorowych pracy doszło do rozszerzenia zakresu spraw przekazanych do współdecydowania (ustalenie tygodniowego wymiaru czasu pracy nie jest objęte w świetle ustawy z 1972 r. prawem do podejmowania wspólnych decyzji). Federalny Sąd Pracy uznał tę praktykę za legalną.

Drugi problem, który pojawia się, gdy uprawnienie do zawierania porozumień zakładowych jest przyznane innej niż związkowa reprezentacji pracowników, to zagadnienie relacji pomiędzy tymi reprezentacjami. Czas pokaże, czy będą one kształtowały się na zasadzie współpracy czy konkurencji.

Ustawa o organizacji przedsiębiorstw przewiduje dwa nietypowe porozumienia zakładowe, tj. wytyczne w sprawie selekcji pracowników do zwolnienia oraz tzw. „kompromis interesów” (w sprawach zatrudnieniowych powstałych na tle reorganizacji zakładów pracy, wprowadzania nowych technologii) i „plan socjalny”.

2. Les conventions collectives ont en Pologne une longue tradition. Sous l'effet de divers facteurs elles ont subi de profondes transformations, leur rôle donc a également changé. Dans l'entre-deux-guerres la pratique conventionnelle qui pendant assez longtemps se développait en principe *via facti*, sans dispositions générales, a obtenu un fondement légal solide dans la loi du 14 avril 1937 sur les conventions collectives de travail¹. Grâce à cette loi, la Pologne devenait l'un des rares pays à l'époque, où les conventions collectives étaient réglées dans un seul acte juridique. Une convention collective, acte normatif, ne pouvait être conclue du côté des travailleurs que par un syndicat. Le trait caractéristique de cette réglementation, qui mérite d'être souligné, c'était l'avoir fondée sur la position privilégiée du travailleur, ce qui signifie que seules les stipulations du contrat de travail moins avantageuses pour le travailleur étaient déclarées contraires à la convention et nulles de plein droit.

¹ Professeur à l'Université de Łódź.

² „Journal des Lois” n° 31, tome 242.