

**PROJET "DROIT DU TRAVAIL ET CULTURE SOCIALE : UNE
COMPARAISON FRANCO-ALLEMANDE "**

*RAPPORT AU MINISTERE FRANCAIS DE LA JUSTICE
MISSION DE RECHERCHE DROIT ET JUSTICE*

Par :
PATRICK HUNOUT (CHARGE DE RECHERCHE AU CNRS)

Avec la collaboration de :

MEINHARD ZUMFELDE (JUGE AU TRIBUNAL DU TRAVAIL
DE GELSENKIRCHEN)

& LEO KISSLER (PROFESSEUR A L'UNIVERSITE DE MARBURG)

07/1996

07/1996

Patrick HUNOUT
Meinhard ZUMFELDE
Leo KISSLER

PROJET " DROIT DU TRAVAIL ET CULTURE SOCIALE : UNE COMPARAISON FRANCO-ALLEMANDE " (RESUME)

"Droit du Travail et Culture Sociale" est une recherche franco-allemande dont l'objet est de comparer les systèmes juridiques des deux pays et leurs prémisses culturelles, avec une focalisation particulière sur le droit des conflits du travail.

L'hypothèse est que la comparaison des systèmes juridiques dans le domaine du droit du travail permet de faire émerger deux modèles de consensus différents autour de conceptions distinctes de l'entreprise et des relations de travail. Cette hypothèse a été appliquée plus spécifiquement au champ du droit de la grève.

Les résultats montrent l'inspiration essentiellement communautaire du droit allemand.

Le conflit du travail correspond à une épreuve de force entre les intérêts du salariat et du patronat qui, parce qu'elle représente un danger potentiel pour la communauté de l'entreprise et pour l'environnement social, est délimitée strictement par le droit allemand.

Mais cette délimitation n'est possible qu'à la condition que les acteurs sociaux acceptent de s'inscrire dans un tout possédant une réalité propre, distincte de et supérieure à celle des parties composantes : "l'intérêt de l'entreprise" ou le "bien commun".

A ce schéma culturel s'oppose en France un autre schéma, suivant lequel la grève est une liberté individuelle quasi-inconditionnée, un moyen de résister à l'autorité et d'aboutir à l'ouverture d'une situation plus interactive avec celle-ci.

Ce sentiment "d'appartenir à un tout" contenu dans la conception allemande, et qui n'existe pas en France, paraît présupposer une conception différente de l'identité collective.

Patrick HUNOUT
Meinhard ZUMFELDE
Leo KISSLER

"DROIT DU TRAVAIL ET CULTURE SOCIALE" (SYNTHESE)

"Droit du Travail et Culture Sociale" est une recherche franco-allemande dont l'objet est de comparer les systèmes juridiques de droit du travail des deux pays et leurs prémisses culturelles, avec une focalisation particulière sur le droit des conflits du travail.

I. INTRODUCTION : OBJECTIFS ET METHODOLOGIE

☞ Le contexte des conflits du travail en France et en Allemagne :

Dans les deux pays, les tensions sociales connaissent une certaine résurgence, parfois sous la forme de conflits du travail spectaculaires (Décembre 1995 en France, Mai 1996 en Allemagne).

Cette évolution prend place dans des contextes socioéconomiques de crise de part et d'autre du Rhin, marqués notamment par la diminution de l'emploi, la flexibilisation des relations industrielles, et l'effritement du lien social.

☞ L'objectif de recherche :

La comparaison entre les deux pays porte sur le droit positif, mais aussi sur l'esprit de ce droit et les attitudes sociales qui le sous-tendent.

Les démarches comparatives présentent de ce point de vue un intérêt particulier en ce qu'elles contribuent à éclairer, par le jeu des différences, l'esprit des droits positifs et finalement certains aspects des modèles culturels qui leur sont sous-jacents.

Le droit du travail est un champ dont la connaissance comparative est particulièrement intéressante pour apprécier l'état et l'évolution des représentations et attitudes sociales relatives aux rapports de travail et à l'entreprise dans les deux pays, ainsi que l'influence de ces dernières sur la vie économique.

La France et l'Allemagne sont les deux pays clés dans le processus de l'intégration européenne, mais aussi - paradoxalement - deux pays dont la tradition culturelle et juridique est à bien des égards très différente, voire opposée. D'où l'idée qu'une comparaison franco-allemande dans un secteur du droit serait hautement informative sur la culture des deux sociétés.

☞ La méthode employée :

Notre travail a été mené en deux étapes.

☐ Dans un premier temps, nous avons réalisé un état des lieux juridique qui, à partir d'une comparaison juridique générale, a concentré l'attention sur le droit des conflits du travail. En effet, ce dernier secteur du droit présente plusieurs caractéristiques le rendant significatif par rapport aux objectifs théoriques exposés plus haut : différences et même divergences entre les deux systèmes juridiques, existence d'une régulation jurisprudentielle complexe, opposition existant en première analyse entre les deux pays du point de vue des représentations et des comportements relatifs à la grève.

☐ Dans un second temps, notre groupe de travail a déduit de cette analyse des questions de recherche empirique et un guide de questionnement, et a mis en oeuvre une enquête de terrain de part et d'autre du Rhin. Des interviews d'experts ont été pratiquées en France et en Allemagne auprès des organisations syndicales confédérales et de branche : transports, fonction publique, métallurgie, ces secteurs étant apparus comme les plus significatifs compte tenu de la fréquence des grèves et de l'existence de stratégies syndicales de développement de nouvelles formes de grève.

II. LA COMPARAISON GENERALE : "LOGIQUE COMMUNAUTAIRE" ET "LOGIQUE AUTORITAIRE "

La comparaison franco-allemande générale (v. HUNOUT, P., 1993, L'entreprise et le droit du travail, Cahiers du CIRAC, Paris) montre que le droit allemand du travail est d'inspiration communautaire (au sens de TÖNNIES 1944).

☞ Au sujet du contrat de travail par exemple : le contrat de travail est porteur d'une logique individualisante, dans la mesure où il suppose que l'"entreprise" se structure à travers une relation directe de subordination entre l'employeur et chaque salarié individuel. Or cette logique contractuelle individualisante a eu du mal à s'implanter en Allemagne : il y a eu notamment jusqu'à la seconde guerre mondiale, un débat assez vif entre juristes sur ce sujet, une partie de la doctrine juridique voulant substituer au concept de contrat de travail la théorie de la "communauté de travail". Celle-ci contient une appréhension solidaire de la vie dans l'entreprise, suivant laquelle il existe des liens non seulement entre l'employeur et chacun de ses salariés, mais entre les salariés eux-mêmes, en même temps qu'une responsabilité de l'employeur face à la collectivité - donc une forme d'institutionnalisation du pouvoir de direction de l'employeur à l'intérieur de l'entreprise. Le modèle contractuel a fini par s'imposer, mais cette tradition immanente de l'entreprise et de l'entrepreneur a laissé des traces dans le droit et dans les pratiques.

⚡ La participation des salariés au conseil de surveillance ou, à travers l'exercice des droits de "Mitbestimmung" et de "Mitwirkung" , au conseil d'établissement, offre un paradigme susceptible d'une interprétation similaire. La participation est en effet un élément de collaboration introduit au sein même de la relation de travail marquée par la subordination : c'est donc déjà un aménagement apporté au mode d'exercice de la direction patronale (même si le droit a découpé des aires à l'intérieur desquelles s'exerce cette possibilité pour les salariés de se faire entendre), et ceci dans le cadre d'une vision conciliatrice des rapports sociaux.

⚡ L'organisation de la juridiction du travail, qui est la résultante de la "germanisation" d'une institution napoléonienne, associée à un juge professionnel des assesseurs issus des milieux patronaux et salariaux, et ceci aux trois niveaux de la juridiction - incluant ainsi dans un "point de vue global" les différents protagonistes sociaux - , alors que le système français fait coexister sans intégration véritable une justice profane au premier niveau (les Conseils de Prud'hommes) avec une justice professionnelle classique au second niveau (les Cours d'Appel).

⚡ Les luttes du travail (v. aussi plus loin) sont encadrées par des règles surtout jurisprudentielles reposant pour beaucoup sur la notion d'un intérêt supérieur de l'entreprise, intérêt commun qui en dernière instance englobe les intérêts particuliers des parties au conflit du travail. Le droit des conflits du travail est subordonné au droit de la négociation collective (les grèves n'étant possibles qu'à l'expiration des conventions collectives, et sur des objets exclusivement conventionnels), et la jurisprudence allemande s'est efforcée de maintenir un "équilibre" entre les partenaires sociaux en introduisant certains droits patronaux spécifiques, comme le droit de lock-out. On retrouve donc là aussi cette notion, implicite (ou explicite mais exprimée sous d'autres noms) de "communauté de l'entreprise", communauté dont l'intérêt suprême commande en dernier ressort aux intérêts partiels divergents des patrons et des salariés.

⚡ De façon convergente à nos analyses à partir du système juridique, certaines recherches montrent que le modèle de comportement patronal concorde avec ce principe de limitation du pouvoir de direction par l'assentiment collectif. D'après ces recherches et observations, les modes de management à l'allemande se caractérisent, par différence avec ceux qui sont pratiqués en France, par des décisions plus collégiales et moins personnelles, des structures d'organisation moins hiérarchisées, une plus grande précision des niveaux et du contenu des délégations. A l'institutionnalisation du pouvoir patronal est donc associé un type de relations de travail plus participatif et partenarial. Tout ceci définit schématiquement un portrait du mode de direction à l'allemande, qui diffère assez sensiblement de celui qu'on peut rencontrer en général en France, car il suppose une relative subordination de l'exercice du pouvoir patronal à certains principes communs à tous les acteurs de l'entreprise, et plus généralement, un modèle culturel de type "communautaire". Inversement, le droit français apparaît à la lumière de la comparaison comme sous-tendu par un modèle essentiellement autoritaire et descendant des rapports de travail , fondé sur une conception "inconditionnée" (non-limitative) du pouvoir de direction patronal.

III. LES CONFLITS DU TRAVAIL : L'ETAT DES LIEUX JURIDIQUE

⚡ Le droit allemand des conflits du travail : une analyse fonctionnaliste des conflits :

En France, la grève en tant que droit dispose d'une position plus forte qu'en Allemagne. Le droit de grève est un droit en tant que tel, individuel (bien que ne pouvant être exercé que collectivement), reconnu par la Constitution, consacré par la jurisprudence, et sans contrepartie de lock-out.

En Allemagne, le droit de grève est déduit du droit de coalition et compensé par un droit patronal de lock-out. La jurisprudence ne justifie la grève et plus largement les conflits du travail que comme moyens pour conclure ou faire appliquer les conventions collectives de travail. Le souci du Tribunal Fédéral du Travail est d'éviter les conflits, qui sont "en général non souhaités" et, s'ils sont inévitables, de les canaliser, de façon à rétablir au plus vite la paix sociale et à assurer la reprise de la production.

↗ Les principes de l'encadrement des conflits en droit allemand :

En Allemagne, contrairement à la situation française, le droit des conflits du travail est subordonné au droit de la négociation collective.

- Le Tribunal Fédéral du Travail n'autorise que les parties juridiquement capables de négociations collectives à déclencher et conduire des conflits du travail. Les "grèves sauvages" sont donc illégales.
- Les conflits du travail ne doivent viser qu'à l'application d'une disposition conventionnelle. Les conflits sont donc liés à la négociation collective de branche (voir plus loin le "devoir de paix").
- Les syndicats et leurs représentants sont investis de devoirs de surveillance et d'orientation dans la conduite des grèves. Ils peuvent être poursuivis pour violation de ces devoirs. Les organisations professionnelles signataires d'une convention collective de travail sont soumises à un devoir d'exécution qui les oblige à faire usage de leurs moyens de pression sur leurs membres afin que cette convention soit appliquée.
- Les actions de grève et de lock-out en vue d'aboutir à de nouvelles règles conventionnelles sont interdites pendant la durée de validité de la convention collective concernée. C'est le devoir de paix (Friedenspflicht).
- Ce n'est que dans la mesure où ils concourent à un équilibre raisonnable entre les partenaires de négociation que la grève et le lock-out sont licites : c'est la "parité des négociations et des conflits" (Verhandlungs- und Kampfparität).
- Les moyens utilisés à l'encontre d'un partenaire doivent être similaires (non disproportionnés) à ceux qui sont utilisés par ce même partenaire : c'est la "similarité des armes" (Waffengleichheit).
- Les objectifs poursuivis et les moyens utilisés doivent être proportionnés (c'est la "proportionnalité fins/moyens").
- Le conflit ne doit être qu'un dernier recours (principe d'ultima ratio).
- Enfin la jurisprudence se réfère à la notion de bien commun (Gemeinwohl) pour déterminer si certaines actions sont excessives.

De 1955 à la période récente, les juges avaient fait dépendre la licéité de la grève du respect du critère de l' "adéquation sociale" (Soziale Adäquanz), c'est-à-dire de son degré d' acceptabilité pour l'environnement socioéconomique. Mais, même après la disparition de la théorie de l'adéquation sociale dans la jurisprudence, les conflits du travail sont restés soumis à de sévères restrictions à travers l'application du devoir de paix, des principes d'équilibre paritaire, de similarité des armes, de proportionnalité fins/moyens, d'ultima ratio, et de la notion de bien commun.

↗ Les droits patronaux "compensatoires" au droit de grève en droit allemand :

La jurisprudence allemande est conduite par son approche fonctionnaliste à reconnaître à certains acteurs des droits permettant de rétablir l' "équilibre" des forces lorsque elle l'estime menacé. L'objectif de "parité" des négociations et des conflits a notamment conduit la jurisprudence allemande à autoriser le lock-out patronal, ce qui oppose spectaculairement le droit allemand et le droit français des conflits du travail. Le droit allemand traite en effet le lock-out comme une "mesure collective". La situation juridique de l'employeur est donc portée sur le terrain collectif. La problématique contractuelle classique cède la place à une conception "institutionnaliste" de l'entreprise en conflit.

↗ Le développement de nouvelles formes de grève : la réponse du droit allemand :

La grève partielle est une forme d'action de plus en plus souvent employée par les syndicats (notamment IG Metall) pour des raisons de coût et d'efficacité. La jurisprudence allemande a là aussi élargi les possibilités de riposte patronale sur la base du principe de parité des négociations et des conflits au niveau de la branche.

Ainsi par exemple, l'employeur allemand peut payer des rémunérations plus élevées aux travailleurs volontaires. Il peut refuser le paiement des salaires si la poursuite du travail n'est pas possible ou souhaitable, ou si la "parité" est mise en cause par le maintien des charges salariales. Si les travailleurs volontaires, de l'entreprise ou extérieurs à l'entreprise, perçoivent en principe des allocations de soutien du syndicat (limitées toutefois aux syndiqués), l'obtention d'allocations chômage par les travailleurs volontaires d'autres régions conventionnelles est conditionnelle depuis une loi de 1986 (les services officiels du travail décident de leur attribution dans le cadre d'un comité paritaire). Enfin, les lock-outs défensifs sont autorisés dans les régions conventionnelles concernées par les conflits.

La politique juridique suivie est donc différente en France et en Allemagne : les moyens mis en place par le droit allemand du travail pour contrebalancer les grèves partielles visent à l'intensification, l'élargissement et la conclusion rapide des conflits. Les pertes de salaires, les risques de perte d'allocations chômage à l'intérieur ou à l'extérieur des régions conventionnelles concernées, les lock-outs défensifs tendent en effet à élargir fortement et rapidement le conflit (soit géographiquement, soit d'amont vers l'aval), aggravant les charges financières des syndicats et en contribuant à désolidariser grévistes et non-grévistes. En France, sont mises au premier plan la poursuite de la production et la survie économique des non-grévistes, ce qui correspond à une stratégie juridique défensive de limitation des effets des grèves et d'atténuation de leurs conséquences. Les droits dont disposent les employeurs français face aux actions de grève ont plutôt un caractère défensif, limitatif des dommages. Ainsi par exemple, la fermeture de l'entreprise par l'employeur est soumise à la condition d'une situation

contraignante et limitée à l'entreprise même; elle n'a ni la fonction ni l'effet du lock-out allemand. Par ailleurs, la position des salariés qui veulent poursuivre le travail est fortement protégée : l'employeur est tenu sauf circonstances exceptionnelles de fournir du travail à ces salariés, et, même dans ces circonstances exceptionnelles, il reste à ces travailleurs la possibilité de percevoir des allocations chômage.

⇒ Flexibilité et décentralisation des négociations : des facteurs d'évolution :

On observe en Allemagne un déplacement croissant des négociations collectives vers le niveau de l'entreprise et de l'établissement. Ainsi il y a de plus en plus d'accords d'entreprise ou d'établissement, et de plus en plus de conventions collectives renvoient à des accords d'entreprise ou d'établissement en certaines matières. Cette évolution peut entrer en contradiction avec un mode fonctionnaliste de régulation des conflits basé pour beaucoup sur le rôle de la branche. Il est possible également que des dispositifs juridiques tels que le devoir de paix imposé au Conseil d'Etablissement ou la limitation de la pénétration syndicale dans l'entreprise deviennent moins adaptés dans le nouveau contexte allemand.

⇒ La situation particulière du service public :

Dans le secteur public, les différences France-Allemagne portent d'une part sur la nature et l'étendue des restrictions apportées à l'exercice du droit de grève (qui dans les deux pays sont plus fortes dans le secteur public que dans le secteur privé), et d'autre part sur l'organisation du service minimum ou du service d'urgence.

□ Le droit français a une approche plus libérale que le droit allemand de la grève des fonctionnaires, ces derniers ne disposant pas de droit de grève en Allemagne. Mais la grève dans le secteur public français est réglementée suivant des modalités qui ne sont pas sans rappeler le droit allemand général de la grève (obligation de préavis, responsabilité des syndicats dans le déclenchement des grèves...).

□ Il existe en droit allemand un devoir de prévoir des "travaux de continuité et d'urgence". Cependant, en l'absence de dispositions législatives précises sur le sujet, la compétence d'organisation du service minimum ou d'urgence incombe non pas aux organes administratifs de l'employeur public, mais à la partie qui a déclenché l'action. Ainsi, le partenaire social qui déclenche et conduit un conflit du travail a non seulement la responsabilité d'adopter des formes d'action conformes à l'ordre constitutionnel et au bien commun, mais aussi celle d'organiser le service minimum ou d'urgence rendu nécessaire par l'action qu'il a décidée.

IV. ETAT ET EVOLUTION DES REPRESENTATIONS DU CONFLIT SOCIAL EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE

⇒ L'approche du terrain :

Dans le cadre de l'enquête empirique que nous avons menée en France et en Allemagne, nous avons réalisé une série d'entretiens sur le terrain avec les acteurs sociaux concernés par certains conflits du travail de par leur position institutionnelle : il s'agit d'entretiens d'"experts", ces experts disposant d'une position d'observation

particulièrement appropriée relativement aux conditions d'exercice et à l'évolution du droit de grève. Les interviewés sont des responsables des services juridiques d'organisations patronales et syndicales, au plan national et au plan des secteurs les plus concernés par les phénomènes de grève dans les deux pays (métallurgie, transports, fonction publique), ainsi que des responsables de négociations habilités à exprimer le point de vue politique de l'organisation.

Nos questions aux experts concernaient le déroulement des conflits du travail et les acteurs qu'ils impliquent (en tenant compte des effets de la décentralisation croissante du système de relations industrielles), la prise en compte par les acteurs des effets des conflits sur la santé économique de l'entreprise, sur les travailleurs volontaires et sur l'environnement social, les spécificités de l'exercice du droit de grève dans le secteur public, et les représentations qu'ont les acteurs de la grève et du conflit du travail.

☞ Modes de déclenchement, déroulement et acteurs des conflits :

La conduite du conflit du travail est beaucoup plus centralisée en Allemagne qu'en France. Le conflit du travail est généralement préparé et piloté par les organisations syndicales ou patronales de branche ou nationales suivant des critères stratégiques. La procédure de consultation des salariés (*Urabstimmung*) joue un rôle important mais n'est pas contraignante pour les instances centrales des syndicats. Au lieu de cela le conflit du travail français est généralement sporadique, spontané, et part de la "base".

Dans les deux pays, l'opinion publique est reconnue comme un élément jouant un rôle important dans les conflits. Celle-ci est toutefois davantage valorisée par les Allemands comme une variable significative du contexte social global dans lequel doivent s'inscrire les conflits du travail, et qu'il s'agit de respecter. Les structures à pilotage centralisé, comme les syndicats allemands, semblent avantagées dans leur capacité d'anticiper les conflits et de tenir compte de l'état de l'opinion publique lors de leur déclenchement.

Les acteurs sociaux en Allemagne font une large place à la jurisprudence comme un élément jouant un rôle de création d'un "cadre organisateur" pour l'autonomie tarifaire. Le rôle imparti en France à la jurisprudence est sensiblement différent : celle-ci, pour la majorité des acteurs intervient au second plan pour réprimer des abus ou faire respecter des droits élémentaires, mais n'a pas pour fonction d'assurer un "cadre régulateur" visant à instaurer ou favoriser un équilibre entre les partenaires sociaux.

On assiste dans les deux pays à un mouvement de décentralisation des négociations sociales du niveau de la branche vers le niveau de l'entreprise ou de l'établissement. En Allemagne, les syndicats craignent que cette évolution mette en cause le pilotage centralisé des négociations et des conflits. Les employeurs souhaitent une flexibilité accrue au plan local, mais craignent un développement de la conflictualité au niveau des établissements. En France, les conflits étant surtout locaux, l'effet de cette évolution en termes de conflictualité est moins perceptible, mais la déclinaison des accords-cadres sur le terrain semble s'accompagner d'une potentialité de conflits accrue.

☞ Evolution des causes et des formes des conflits :

Les contenus revendicatifs sont dans les deux pays de plus en plus axés sur la défense de l'emploi et la lutte contre sa précarisation. Dans le cas allemand, on assiste à un certain développement des grèves partielles mais l'arrêt total de l'établissement reste la

forme d'action privilégiée. Dans le cas français, nombre de conflits naissent à l'annonce de plans de licenciements ou de restructuration annoncés sans concertation ; le caractère "sauvage", "ultime" et "public" (couplé à des manifestations) de la grève française se comprend donc par référence à des politiques patronales de réduction de l'emploi et à des pratiques managériales peu participatives.

☞ Prise en compte par les acteurs des effets des conflits sur l'entreprise :

Dans le contexte allemand, la prise en compte de la situation économique et l'impératif de pérennité de l'entreprise jouent un rôle important lors du déclenchement des grèves ou des lock-outs. L' "intérêt commun" tend en effet à primer sur le jeu des intérêts individuels ou catégoriels. En France, la question de la pérennité économique se pose souvent dans des conditions extrêmes de survie d'un site ou d'une entreprise, la finalité de l'action étant alors de faire pression sur les décideurs économiques dans le sens du sauvetage de l'emploi. Dans le secteur public, la valeur de protection de l'utilisateur apparaît moins forte en France qu'en Allemagne.

☞ Liberté du travail et appartenance à la collectivité de l'entreprise:

En France, la position exprimée par les acteurs par rapport aux droits des travailleurs volontaires dans l'entreprise en grève (qui sont fortement protégés par le droit en vigueur) est le statu quo, même si la partie patronale souligne que les droits de ces travailleurs doivent être davantage respectés dans la pratique. La valeur de liberté des individus et des minorités semble ainsi occuper une place plus importante en France qu'en Allemagne (les décisions prises même à la majorité ne sont pas forcément contraignantes pour la minorité). La liberté du travail est une valeur moins forte chez les partenaires sociaux allemands. Elle se heurte en effet à des facteurs tels que les droits des grévistes consultés démocratiquement, le droit patronal de fermeture de l'établissement, et l'existence d'un service minimum efficace. Lorsque une protection accrue des travailleurs volontaires est souhaitée, ce n'est pas en vertu de la liberté du travail ou du respect des opinions minoritaires, mais en raison des principes démocratiques de la mobilisation de masse (les travailleurs des entreprises en aval devraient pouvoir être consultés et ne peuvent pas l'être) ou du respect de l'environnement social (développement souhaité des systèmes financiers d'indemnisation des travailleurs volontaires).

☞ Secteur public, référence à l'utilisateur et service minimum :

La position du service minimum en tant que pratique est plus forte en Allemagne qu'en France. Le service minimum soulève en Allemagne certaines difficultés de mise en oeuvre mais son principe paraît acquis et sa pratique largement développée. Il n'en va pas de même en France où le développement de cette pratique semble se heurter à un jeu social bloqué. Sur le plan des valeurs, le service minimum basé sur la prise en compte de l'intérêt de l'utilisateur pourrait faire en France aussi l'objet d'un consensus des organisations syndicales, mais cela à condition que soit évitée toute démarche susceptible d'être perçue comme une tentative d'entraver la liberté d'exercice du droit de grève.

☞ Fonction et représentations de la grève :

La grève allemande est partie intégrante de la négociation entre partenaires sociaux. Le conflit du travail est considéré comme un moyen d'aboutir à un accord sur les conditions de travail et de rémunération. Il possède ainsi une véritable fonction d'ordre à l'intérieur du processus de négociation. En France, les salariés sont très attachés au principe du droit de grève interprété comme une "liberté publique". La grève en France a d'autant plus ce caractère de liberté publique qu'elle est souvent une réaction à une situation imposée, une protestation qui s'associera donc facilement à des actions de manifestation. Le conflit du travail est perçu comme négatif avant tout en tant que facteur de désordre social, l'esprit français ne lui conférant pas de fonction d'ordre du point de vue social. La grève comme "dernier moyen" est cependant une conception avancée par certaines organisations syndicales, surtout dans le courant apparenté au catholicisme social. S'opposent à une émergence plus forte de conceptions liées à l'harmonisation sociale la représentation de la grève comme moyen premier d'établir un rapport de forces (courant cégétiste), ainsi que, de façon correspondante, les conceptions patronales libérales.

V. CONCLUSION : PERSPECTIVES ET PROPOSITIONS

Nos analyses montrent que, si les deux pays connaissent actuellement une situation de tensions sociales accrues conduisant parfois à des conflits ouverts, cette évolution parallèle s'inscrit en réalité sur des socles systémiques et culturels très différents.

Les conflits du travail en Allemagne apparaissent comme limités par l'idée d'appartenance à un tout supérieur à ses parties composantes, d'un intérêt commun qui définit le cadre des relations patrons-salariés comme celui des relations entreprise-environnement social. De ce point de vue, le modèle culturel allemand apparaît comme fondé sur l'idée d'un intérêt commun, sur l'idée d'appartenance à un tout supérieur à ses parties composantes. Ce modèle communautaire est à l'origine de schémas de régulation des conflits contraignants mais qui impliquent les acteurs dans le choix ou la définition des modes de régulation. Par opposition, le modèle culturel français, qui laisse aux acteurs individuels ou minoritaires une marge de jeu a priori plus grande, semble compenser cette dernière par l'exercice d'un mode centralisé et descendant de direction des rapports sociaux, d'où l'attachement des acteurs à la liberté de la grève comme droit imprescriptible et inviolable.

Dans un contexte culturel différent, toute importation de modèle risque d'être inadaptée. Toutefois des innovations limitées inspirées du droit allemand seraient possibles en droit français, notamment la formalisation des décisions relatives aux déclenchement des grèves, dans le sens d'une démocratie accrue, et l'extension négociée de la mise en place de services minimaux dans le secteur public, en vue d'une meilleure prise en compte de l'intérêt de l'utilisateur.

**PROJET "DROIT DU TRAVAIL ET CULTURE SOCIALE : UNE
COMPARAISON FRANCO-ALLEMANDE "**

*RAPPORT AU MINISTERE FRANCAIS DE LA JUSTICE
MISSION DE RECHERCHE DROIT ET JUSTICE*

Par :

PATRICK HUNOUT (CHARGE DE RECHERCHE AU CNRS)

Avec la collaboration de :

MEINHARD ZUMFELDE (JUGE AU TRIBUNAL DU TRAVAIL
DE GELSENKIRCHEN)

& LEO KISSLER (PROFESSEUR A L'UNIVERSITE DE MARBURG)

07/1996

STRUCTURE DU RAPPORT

I. INTRODUCTION : OBJECTIFS ET METHODOLOGIE (p. 6)

I. 1. Le contexte des conflits du travail en France et en Allemagne (p. 7)

I. 2. L'objectif de recherche et la méthode employée (p.8)

II. L'ETAT DES LIEUX JURIDIQUE (p. 11)

II. 1. Le droit allemand des conflits du travail : une analyse fonctionnaliste des conflits (p.12)

II. 1. 1. Un poids respectif différent des sources de droit (p.12)

II. 1. 2. Le principe général d'évitement des conflits et la théorie de l'adéquation sociale (p. 13)

II. 2. Les principes de l'encadrement des conflits en droit allemand (p. 14)

II. 2. 1. La subordination du droit des conflits au droit de la négociation collective (p. 14)

II. 2. 2. Les principes de limitation du droit de conflit (p. 15)

II. 2. 3. Les problèmes posés par le déplacement des conflits vers l'entreprise (p. 16)

II. 3. Les droits patronaux "compensatoires" au droit de grève en droit allemand (p. 17)

II.3.1. Tableau général des droits compensatoires des employeurs en France et en Allemagne (p. 18)

II.3.2. Le droit de lock-out : une différence remarquable (p. 20)

II. 4. Le développement de nouvelles formes de grève : la réponse du droit allemand (p. 22)

II. 4. 1. Ressemblances et différences saillantes entre la France et l'Allemagne en matière de grève partielle (p. 22)

II. 4. 2. L'association de la grève partielle avec d'autres formes de grève (p. 23)

II. 4. 3. Le respect de l'équilibre paritaire dans les négociations et les conflits (p. 25)

II. 4. 4. Des politiques juridiques différentes en France et en Allemagne (p. 27)

II. 5. La situation particulière du service public dans les deux pays (p.28)

II. 5. 1. Les limitations au droit de grève dans le service public dans les deux pays (p.28)

II. 5. 2. Les services minimaux (p.29).

III. ETAT ET EVOLUTION DES REPRESENTATIONS DU CONFLIT SOCIAL EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE (p. 30)

III. 1. L'approche du terrain (p. 31)

III.1.1. Questions de recherche (p. 31)

III. 1. 2. Le guide d'entretien "experts" utilisé (p. 33)

III. 1. 3. Les experts interviewés (p. 35)

III. 2. Sociologie des acteurs et déroulement des conflits (p. 37)

III. 2. 1. La conduite du conflit du travail en France et en Allemagne (p. 37)

III. 2. 2. L'opinion publique : le troisième acteur des conflits (p. 40)

III. 2. 3 . Le rôle des tribunaux (p. 41)

III. 2. 4. La décentralisation des négociations et la combativité syndicale (p. 43)

III. 2. 5. Conflits du travail : les formes et les causes de l'action (p. 44)

III. 3. Représentations de la grève et du conflit du travail (p. 46)

III. 3. 1. La grève "ultima ratio" ? (p. 46)

III. 3. 2. Le jeu des acteurs et les effets sur l'environnement socioéconomique : quelle responsabilité ? (p. 48)

III. 3. 3. La "liberté du travail" (p. 48)

III. 3. 4. Le service public, l'usager et le service minimum : la prise en compte de l'environnement social (p. 50)

IV. CONCLUSION : PERSPECTIVES ET PROPOSITIONS (p. 53)

IV. 1. Points cruciaux de la situation et des évolutions actuelles (p. 53)

IV. 2. Perspectives et propositions (p. 54)

V. BIBLIOGRAPHIE (p.56)

I. INTRODUCTION : OBJECTIFS ET METHODOLOGIE

La recherche qui est présentée dans les pages qui suivent porte sur les conflits du travail et les modes de résolution de ces conflits en France et en Allemagne sous un double aspect juridique et sociologique.

I.1. LE CONTEXTE DES CONFLITS DU TRAVAIL EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE :

Dans le contexte de l'émergence d'une grande puissance : l'Allemagne réunifiée, et dans celui de l'unification économique et politique de l'Europe, il est plus que jamais utile de disposer d'un ensemble coordonné et approfondi d'informations et de résultats concernant les aspects essentiels de la vie allemande.

Dans les deux pays, les conflits du travail connaissent depuis quelques années une recrudescence (certains Länder allemands comme la Bavière n'avaient pas connu de grève depuis de très nombreuses années), et prennent parfois un caractère spectaculaire (grèves de Décembre 1995 en France et de Mai 1996 en Allemagne). Cette évolution contribue à renforcer l'intérêt et l'actualité de notre sujet.

Si l'absence de grèves n'est pas obligatoirement le signe d'un harmonieux et positif calme social, leur multiplication et leur durcissement s'inscrivent, a contrario, dans un contexte de crise socioéconomique de plus en plus grave dans les deux pays.

- En France, la rationalisation de l'appareil de production accompagnée d'une politique monétariste de régulation macro-économique, l'importance croissante de l'entreprise en tant que lieu de négociation, l'affaiblissement de la représentation syndicale, la crise de l'emploi et la désagrégation du lien social sont les traits majeurs d'une crise socioéconomique particulièrement grave. Ces conditions s'opposent à l'introduction ou au développement de modes participatifs de décision et de résolution des conflits, et corrélativement au dépérissement des modes autoritaires, hiérarchiques et descendants de gestion des rapports sociaux.

- L'Allemagne, après avoir semblé pendant longtemps vivre à part des évolutions de certains de ses voisins, semble être entrée à son tour dans un processus d'aggravation de ses difficultés.

Sur le plan des structures politiques, la réunification récente a conduit à la réintégration de la partie orientale de l'Allemagne, marquée par une tradition prussienne et bureaucratique et par un plus faible niveau de développement économique, et au transfert de la capitale à Berlin dans la perspective d'un "patriotisme revisité". Des pressions proportionnellement plus fortes sont exercées par le mode de construction européenne, qui ne reconnaît que les Etats nationaux, sur les Etats à structure fédérale, tendant ainsi à affaiblir la structure polycentrée de l'Allemagne qui est un des principes fondamentaux de son organisation.

Sur un plan plus économique, si le pays pouvait revendiquer jusqu'à présent une force économique dûe aux relations fécondes qu'il a su établir entre variables culturelles (de type communautaire), modes et styles de management, et efficacité du travail, le capitalisme qu'on a pu appeler "rhénan" connaît aujourd'hui des modifications sensibles dans le cadre d'un mouvement global d'occidentalisation rapide de la société allemande. Ainsi, les relations entre banques et industrie sont devenues plus difficiles (alors que l'entreprise industrielle allemande est traditionnellement protégée par sa banque), des dirigeants économiques "non consensuels" ont émergé dans le cadre d'une conduite plus brutale de processus de restructuration, les mesures de réduction d'effectifs et de délocalisation de sites hors d'Allemagne ont été multipliées, et la baisse des coûts salariaux et sociaux a été recherchée. Dans un pays marqué par la concentration des négociations employeurs-salariés au niveau des branches, on assiste actuellement à un mouvement de décentralisation des négociations vers les entreprises et de flexibilisation du système des conventions collectives, en même temps qu'à une diminution du nombre des syndiqués.

Sur le plan de la cohésion sociale, on constate également le développement de modes de vie plus individualistes et à une certaine détérioration du lien social, encore variable suivant les villes et les régions, tandis que des influences internationales s'exercent sur les principes qui fondent la conception de la nationalité et de l'identité.

Au total, des tensions de plus en plus fortes apparaissent donc entre patronat et salariat, de même qu'entre Etat fédéral et Länder. Tout ceci définit une crise des valeurs communautaires, de la "Gemeinschaft" qui est le fondement de la société allemande. La recrudescence des tensions, aboutissant parfois à des conflits ouverts, se nourrit de cette évolution globale du contexte national.

- Du point de vue français, l'Allemagne apparaît comme un modèle de règlement négocié et concerté des conflits sociaux et de gestion anticipée des changements socioéconomiques. Mais, malgré certains progrès récents de la négociation collective, les voies et moyens de se rapprocher éventuellement d'un tel modèle paraissent bien difficiles à atteindre.

- Du point de vue allemand, la France apparaît comme un modèle de déréglementation et de décentralisation vers l'entreprise des relations industrielles. Mais, si cette déréglementation correspond à la tendance actuelle et aux aspirations d'une fraction du patronat, l'absence de lien entre grève et négociations collectives, le caractère sporadique et imprévisible de la grève font apparaître le mode de fonctionnement français comme vecteur de désordre social. La question de savoir si ce modèle est positif ou négatif est évidemment un point central du débat allemand autour des conditions de la négociation et du conflit du travail.

1.2. L'OBJECTIF DE RECHERCHE ET LA METHODE EMPLOYEE

Il s'agit de comparer le droit du travail dans deux pays, la France et l'Allemagne, sur le plan du droit positif mais aussi sur celui de l'esprit de ce droit et des attitudes sociales qui le sous-tendent.

Le droit du travail est un champ dont la connaissance comparative est particulièrement intéressante pour apprécier l'état et l'évolution des représentations et attitudes sociales relatives aux rapports de travail et à l'entreprise dans les deux pays, ainsi que l'influence de ces dernières sur la vie économique.

Ces représentations sociales sont en effet à la base de deux systèmes juridiques très différents, voire opposés sur certains points. Ainsi, la comparaison des deux systèmes juridiques dans le domaine précité doit permettre de faire émerger deux modèles de consensus différents autour de deux conceptions distinctes de l'entreprise. C'est de cette différence de modèles sociaux que résulte des différences de comportement dans l'entreprise, qui comptent vraisemblablement parmi les facteurs explicatifs de l'inégalité économique entre les deux pays.

Cette approche implique une réflexion associant plusieurs registres : le juridique : (analyse comparative des systèmes de droit positif), le sociologique (prise en compte des contraintes, objectifs et stratégies spécifiques des acteurs), et le registre cross-culturel (analyse des argumentations et représentations des acteurs qui contribuent à rendre compte de l'élaboration et de l'application des règles de droit).

Ce travail a été mené en deux étapes :

- Dans un premier temps, nous avons réalisé un état des lieux juridique qui, à partir d'une comparaison juridique générale, a concentré l'attention sur le droit des conflits du travail. En effet, ce dernier secteur du droit présente plusieurs caractéristiques le rendant significatif par rapport aux objectifs théoriques exposés plus haut : différences et même divergences entre les deux systèmes juridiques, existence d'une régulation jurisprudentielle complexe, opposition existant en première analyse entre les deux pays du point de vue des représentations et des comportements relatifs à la grève.

- Dans un second temps, notre groupe de travail a déduit de cette analyse des questions de recherche empiriques et un guide de questionnement, et a mis en oeuvre une enquête de terrain de part et d'autre du Rhin. Des interviews d'experts ont été pratiquées en France et en Allemagne auprès des organisations syndicales confédérales et de branche : transports, fonction publique, métallurgie, ces secteurs étant apparus comme les plus significatifs compte tenu de la fréquence des grèves et de l'existence de stratégies syndicales de développement de nouvelles formes de grève. Ces interviews ont été retranscrites et analysées.

Nous présentons ci-après les résultats obtenus :

- L'état des lieux juridique présente l'analyse comparative du droit des conflits du travail dans les deux pays, son état et son évolution.

- La recherche empirique relate les observations faites sur le terrain à partir des enjeux dégagés par l'analyse juridique, en s'efforçant de mettre en perspective les aspects culturels et les aspects d'évolution susceptibles d'entraîner ou de rendre possibles certaines transformations.

II. L'ETAT DES LIEUX JURIDIQUE

II.1. LE DROIT ALLEMAND DES CONFLITS DU TRAVAIL : UNE ANALYSE FONCTIONNALISTE DES CONFLITS

II. 1. 1. Un poids respectif différent des sources de droit :

Sur le plan constitutionnel, la position du droit de grève est plus faible en Allemagne qu'en France. En France, le droit de grève est un droit à part entière, individuel (bien que ne pouvant être exercé que collectivement), reconnu par la Constitution, consacré par la jurisprudence, et sans contrepartie de lock-out. En Allemagne, le droit de grève est déduit du droit de coalition et compensé par un droit patronal de lock-out; la jurisprudence allemande ne justifie la grève (et plus largement les conflits du travail) que comme moyen pour conclure ou faire appliquer les conventions collectives de travail.

En Allemagne, le législateur intervient moins dans les conflits du travail qu'en France, et ne le fait que sur certaines questions spécifiques (par exemple LOI SUR LES TRIBUNAUX DU TRAVAIL PAR. 2 AL. 1, LOI SUR LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT PAR. 25, LOI SUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI PAR. 116, LOI SUR L'INTERIM PAR. 11 AL. 5).

Le droit allemand ne reconnaît la compétence réglementaire des administrations publiques ou des employeurs privés, qui ne peuvent donc constituer l'une des sources du droit en la matière (TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL DU 30/03/82 AP 74 SUR ART. 9 LOI FONDAMENTALE - CONFLIT DU TRAVAIL).

En revanche, l'intervention des juges dans l'élaboration du droit des conflits du travail est plus importante en Allemagne qu'en France. Le Tribunal Constitutionnel Fédéral a explicitement reconnu le besoin de perfectionnement et d'adaptation du droit par le juge dans ce domaine (TRIBUNAL CONSTITUTIONNEL FEDERAL DU 02/03/1993, AP 125 SUR ART. 9 LOI FONDAMENTALE - CONFLIT DU TRAVAIL).

Cette intervention correspond à une véritable "régulation judiciaire fine" de la conflictualité du travail. Cette régulation s'efforce d'être préventive. Dans ce cadre, il est tout particulièrement nécessaire de convaincre les partenaires sociaux et le public, et pour ce faire de mettre en perspective les argumentations opposant les parties aux procès, la jurisprudence antérieure et les opinions de la doctrine dans le cadre d'un dialogue juridique intensif entre les tribunaux et les parties.

Cette responsabilité relativement active de la jurisprudence allemande pose la question de l'idéal social qui inspire les décisions des juges.

Les principes généraux de régulation des conflits que la jurisprudence allemande a fait émerger fournissent les premiers éléments de réponse à cette question.

II.1. 2. Le principe général d'évitement des conflits et la théorie de l'adéquation sociale :

Le souci premier du Tribunal Fédéral du Travail est d'éviter les conflits , qui sont "en général non souhaités" (TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL DU 28/01/1955, NWJ 1955, 882 sq.), et, s'ils sont inévitables, de les canaliser, de façon à rétablir au plus vite la paix sociale et à assurer la reprise de la production.

A partir de 1955 et jusqu'à une période récente, les juges ont fait dépendre la licéité de la grève du respect de la théorie de l'"adéquation sociale" (soziale Adäquanz).

Au départ, cette théorie avait été développée par des juristes pénalistes. Suivant leur approche, certaines actions ne devaient pas être qualifiées d'actes délictueux, même si elles pouvaient l'être d'après les termes stricts de la loi, dès lors qu'elles sont adéquates (angepasst) à l'ordre social. Les juristes HUECK et NIPPERDEY transposèrent cette théorie aux rapports de travail : l'adéquation sociale devenait un moyen de définir une série de règles que la grève devait respecter pour être juridiquement acceptable (HUECK & NIPPERDEY, 1965-1970). Cette analyse permettait aussi de tracer des limites au droit de lock-out de l'employeur, défini comme "l'exclusion systématique du travail d'un nombre important de salariés, décidée en vue d'un objectif déterminé et dans l'intention de rétablir la relation de travail à l'issue du conflit".

Selon HUECK & NIPPERDEY (1965-1970), une action de lutte du travail devait satisfaire les critères suivants pour être "socialement adéquate":

- 1) le conflit du travail doit avoir pour but l'organisation (Gestaltung) des conditions de travail;
- 2) il doit être dirigé exclusivement contre le partenaire social et avoir pour objet une revendication que celui-ci puisse examiner;
- 3) son objet doit relever du droit collectif (kollektivrechtliches Ziel);
- 4) il ne doit intervenir qu'en dernier recours (ultima ratio), c'est-à-dire lorsque toutes les possibilités de négociation ont été épuisées;
- 5) il ne doit pas passer par des moyens déloyaux et il ne contredit pas les principes fondamentaux du droit de travail, notamment du droit collectif,
- 6) des règles spéciales s'appliquent en cas d'actions préventives (lock-out préventif, grève d'avertissement), mais les actions de ce type sont socialement adéquates.

Dans un jugement fondateur du 28 janvier 1955, le Tribunal Fédéral du Travail reprenait la théorie de l'"adéquation sociale" des conflits du travail.

"Les conflits du travail (grève et lock-out)", énonçait le Tribunal Fédéral, " ne sont en général pas souhaités, car ils sont la cause de dommages macro-économiques et entravent la paix sociale requise par l'intérêt général (Interesse der Gesamtheit) ; mais ils sont permis à l'intérieur de certaines limites, et s'inscrivent dans l'ordre fondamental libéral et social de la République Fédérale d'Allemagne".

D'autres principes que ceux de la théorie de l'adéquation sociale ont été mis en avant depuis 1955 (en détail v. plus loin): principes de similarité des armes, d'équilibre paritaire, de proportionnalité moyens/objectifs, de conflit comme ultima ratio, concept de bien commun (Gemeinwohl).

II. 2. LES PRINCIPES DE L'ENCADREMENT DES CONFLITS

II. 2. 1. La subordination du droit des conflits au droit de la négociation collective :

En Allemagne, la négociation collective, appuyée sur l'existence de structures syndicales puissantes et homogènes, est active et régulière; la part du droit conventionnel par rapport au droit d'origine étatique est comparativement plus grande qu'en France.

Le droit des conflits du travail est subordonné au droit de la négociation collective.

- D'abord, comptant parmi les fonctions des coalitions le contrôle et la modération de l'exercice du droit de conflit, le Tribunal Fédéral du Travail n'autorise que les parties juridiquement capables de négociations collectives à déclencher et conduire des conflits du travail (TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL DU 20/12/63, AP 9 SUR ART.9 LOI FONDAMENTALE - CONFLIT DU TRAVAIL). Les "grèves sauvages" sont donc illégales (sur le sens du monopole syndical de la grève v. JOOST 1990, p. 242).

- Ensuite, les conflits du travail ne doivent viser qu'à l'application d'une disposition conventionnelle. Ils ne peuvent donc concerner, en principe, que l'aire de compétence géographique de la convention applicable et l'adversaire social qui y réside. Ils ne peuvent pas concerner non plus un litige juridique : la réintégration de salariés injustement licenciés, par exemple, est une question qui relève d'un débat judiciaire et ne doit pas être réglée par voie conventionnelle (ainsi TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL du 12/01/1988, NJW 1989, 63).

- Enfin, la façon dont sont analysées les questions de responsabilité reflète la prédominance des syndicats dans la conduite des grèves. Les syndicats et leurs représentants sont investis de devoirs de surveillance et d'orientation. Dans la mesure du raisonnable, ils peuvent être poursuivis pour violation de ces devoirs (TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL DU 08/11/1988, BB 1988, 2246), même si les éventuels excès ne résultent pas d'une impulsion ou d'un encouragement donné par eux (BOBKE-VON CAMEN 1989, p. 267 et sq). Corrélativement, la responsabilité

des salariés individuels est exclue lorsque ils participent à des grèves illicites, dès lors que les grèves conduites par les syndicats sont de façon générale censées être licites (TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL DU 29/11/1983 AP 78 SUR CODE CIVIL FEDERAL, PAR. 626). Par ailleurs, les organisations professionnelles signataires d'une convention collective de travail sont soumises à un devoir d'exécution (Durchführungspflicht) qui les oblige à faire usage de leurs moyens de pression sur leurs membres afin que cette convention soit appliquée.

II. 2. 2. Les principes de limitation du droit de conflit :

De cette subordination du droit des conflits au droit de la négociation collective résultent plusieurs principes de limitation du droit de conflit.

- Premier principe : le devoir de paix (Friedenspflicht). Les actions de grève et de lock-out en vue d'aboutir à de nouvelles règles conventionnelles sont interdites pendant la durée de validité de la convention collective concernée (TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL DU 12/09/1984 AP 81 SUR ART. 9 LOI FONDAMENTALE - CONFLIT DU TRAVAIL). Un jugement du Tribunal Fédéral du Travail du 31 octobre 1958 a précisé qu'organiser un vote des salariés en vue de déclencher une grève (Urabstimmung) avant l'échec déclaré des négociations, de façon à tenir l'employeur sous la menace d'une grève imminente, est une transgression du devoir de paix. Le champ d'application du devoir de paix peut être étendu contractuellement au-delà de l'objet de la convention collective, ce qui le transforme en un devoir absolu excluant toute grève pendant la durée de la convention.

- Le second principe de limitation du droit de conflit est la parité de négociation et de lutte (Verhandlungs- und Kampfparität) : c'est dans la mesure où ils concourent à un équilibre raisonnable entre les partenaires de négociation que la grève et le lock-out sont légaux (v. TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL DU 21/03/71 AP N° 43 SUR ART. 9 LOI FONDAMENTALE - CONFLIT DU TRAVAIL: " aucune des parties au conflit ne doit être en mesure dès le départ d'imposer sa volonté à l'autre, autant que possible, il doit y avoir des chances égales de négociation. Autrement l'autonomie collective sans arbitrage étatique forcé ne peut fonctionner").

- Le troisième principe est la similarité des armes en cas de conflit (Waffengleichheit): les moyens utilisés à l'encontre d'un partenaire doivent être similaires (non disproportionnés) à ceux qu' utilise ce même partenaire.

- Le quatrième principe est la proportionnalité entre les objectifs poursuivis et le moyens utilisés (proportionnalité fins/moyens).

- Le cinquième principe énonce que le conflit ne doit être qu'un dernier recours (principe d'ultima ratio); les parties doivent d'abord avoir essayé tout ce qui est possible pour se mettre d'accord amiablement, et cette tentative doit avoir clairement échoué. Depuis le changement de jurisprudence du Tribunal Fédéral du Travail en 1988, cependant, l'appel à une grève d'avertissement est considéré

comme signifiant implicitement l'échec des négociations (TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL DU 21/06/1988, DB 19888, 1952).

- Enfin, la jurisprudence se réfère à la notion de bien commun (Gemeinwohl) pour tracer des limites à certaines actions excessives.

Ainsi, après la relative disparition de la théorie de l'adéquation sociale dans la jurisprudence, les conflits du travail sont restés soumis à de sévères restrictions à travers l'application du devoir de paix, des principes d'équilibre paritaire, de similarité des armes, de proportionnalité fins/moyens, d'ultima ratio, et de la notion de bien commun.

II.2.3. Les problèmes posés par le déplacement des conflits vers l'entreprise :

- L' état du droit est le suivant :

Les conflits du travail en Allemagne sont appréhendés dans le cadre d'une analyse fonctionnaliste replaçant le déroulement des conflits dans le cadre des négociations de branche et de leurs cycles propres, ainsi que sous la responsabilité de syndicats extérieurs à l'entreprise elle-même.

Dans l'entreprise allemande, l'équivalent du Comité d'Entreprise existe sous la forme du Conseil d'Etablissement. Lorsque il y a plusieurs établissements, il y un Conseil Global d' Etablissement (Gesamtbetriebsrat). Les Conseils d'Etablissement ayant le devoir de contribuer à la paix sociale (ils sont tenus d'entretenir une "collaboration de bonne foi" avec l'employeur), ils ne peuvent appeler à la grève sans encourir de sanctions : dissolution d'après l'article 23/1 de la Loi de Constitution de l' Etablissement, exclusion ou engagement de responsabilité de ses membres à titre individuel. Ce n'est que lorsque le conflit dépasse le niveau de l'établissement (a fortiori de l'entreprise) que les membres du Conseil peuvent y prendre part également à titre individuel. Encore peuvent-ils être touchés par une mesure de lock-out dans le cadre de leur contrat de travail individuel.

En principe, les négociations et conflits du travail en Allemagne se déroulent en premier lieu au niveau de la branche avec pour but d'aboutir à une convention territoriale, l'entreprise appliquant alors les règles conventionnelles. Les accords d'entreprise sont licites, mais ils sont restés jusqu'à présent l'exception.

- L'évolution va dans le sens suivant:

On observe en Allemagne, comme en France, un déplacement croissant des négociations collectives et des conflits du travail vers le niveau de l'entreprise et de l'établissement. Or ce déplacement peut bousculer l'analyse fonctionnaliste des conflits du travail ou en impliquer la modification.

Les accords d'entreprise ou d'établissement prennent de plus en plus d'importance par rapport aux conventions collectives et aux contrats de travail individuels. L'augmentation du nombre des clauses conventionnelles dites "d'ouverture", renvoyant à des accords d'établissement futurs, l'interprétation jurisprudentielle restrictive du primat donné par la loi à la convention collective (LOI DE CONSTITUTION DE L'ETABLISSEMENT, PAR. 77 AL. 3), de même que les discussions doctrinales sur le développement de l'emploi grâce aux accords d'établissement modifiant les contrats individuels en matière salariale par exemple, vont dans le sens de cette évolution. Le déplacement des objets de conflit de contenus essentiellement salariaux vers les questions de sécurité de l'emploi, favorise également le développement d'accords d'entreprise au détriment des conventions de branche.

On peut donc se demander si, dans ces conditions, le devoir de paix du Conseil d'Etablissement et/ou la limitation juridique de la pénétration syndicale dans l'entreprise sont encore adaptés au nouveau contexte allemand.

Par ailleurs, l'avenir dira si cette évolution favorise une intervention accrue de l'Etat dans les relations du travail en Allemagne, rapprochant ainsi le système allemand des pratiques françaises (KISSLER & LASSERRE 1987, p. 41 sq.), ou si l'organisation mise en place par le droit allemand va freiner une évolution qui, dès lors, apparaîtrait comme temporaire ou limitée.

II.3. LES DROITS PATRONAUX "COMPENSATOIRES" AU DROIT DE GREVE

La jurisprudence allemande est conduite dans le cadre de son approche fonctionnaliste à reconnaître à certains acteurs sociaux des droits permettant de rétablir l' "équilibre" des forces lorsque elle l'estime menacé.

C'est ainsi que la jurisprudence allemande a mis en place, dans la période récente, des freins aux actions de grève sous la forme de droits patronaux "compensatoires" au droit de grève.

Dans ce contexte, il a pu être reproché au Tribunal Fédéral du Travail de se comporter en maître du déroulement des conflits du travail, car il se propose de contingerer strictement les moyens de lutte pour, finalement, améliorer les conditions de la négociation sociale (ceci est particulièrement clair dans la "jurisprudence des quotas" en cas de lock-out : TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL DU 10/06/1980, AP 64 et 65 SUR ART. 9 AL. 3 LOI FONDAMENTALE - CONFLIT DU TRAVAIL).

Nous décrivons ci-après les droits dont disposent les employeurs en France et en Allemagne pour répondre aux actions de grève.

I. 3. 1 Tableau général des droits compensatoires des employeurs en France et en Allemagne:

- Rémunérations :

a) France:

Le paiement de suppléments de rémunération pendant le conflit du travail à des salariés continuant le travail est contraire à l'interdiction légale de sanctions disciplinaires dans la mesure où aucune raison objective - telle par exemple qu'un accroissement de charge de travail, ne vient le justifier (ART. L 521-1 CODE DU TRAVAIL). Cependant le versement d'une indemnisation à des salariés grévistes qui sont chargés de mettre en oeuvre des mesures de sécurité pendant la grève est obligatoire, et ce pour le temps passé à l'accomplissement de ces mesures (COUR DE CASSATION SOC. DU 16/11/1993, JURISP. SOC. 94-568, 33-34). Toute retenue de salaire postérieure à la grève et fondée sur les dommages qu'elle a occasionné à l'employeur est interdite (COUR DE CASSATION SOC. DU 06/06/1989, 3 ARRETS, D. 1990, SOMM. 170).

b) Allemagne:

Le paiement d'une rémunération plus élevée pendant le conflit du travail aux salariés continuant le travail est maintenant permise (TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL DU 13/07/1993, NZA 1993, 1135); le paiement de primes rétroactives est cependant interdit dans la mesure où il n'y a pas de raison objective le justifiant (CODE CIVIL FEDERAL, ART. 612 A, III 2).

- Réquisition par l'employeur privé:

a) France:

Il est possible d'imposer un service minimum sous certaines conditions.

b) Allemagne:

L'employeur peut négocier un service minimum avec les syndicats.

- Appel à des travailleurs extérieurs:

a) France :

La possibilité de principe est offerte à l'employeur de faire appel à des salariés extérieurs à son entreprise pour en assurer le fonctionnement, au moins partiel, par recours à la sous-traitance ou à de nouvelles embauches uniquement par contrats à durée indéterminée.

b) Allemagne:

L'appel à des intérimaires est autorisé mais ceux-ci peuvent refuser de travailler dans une entreprise en grève.

- Licenciement de grévistes:

a) France:

Le licenciement des travailleurs en grève n'est possible que pour faute lourde (participation à des mouvements illicites). Le licenciement de travailleurs en grève se fonde sur l'article L 521-1 du Code du Travail ("La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié"; v. aussi CONSEIL D'ETAT DU 01/04/1992, DROIT SOCIAL 1992, p. 689; CONSEIL D'ETAT DU 26/10/1994; COUR DE CASSATION SOC. DU 25/06/1987, BULL. CIV. V, N° 420, DALLOZ 1988, SOMM. 99).

b) Allemagne:

Le licenciement ordinaire ou extraordinaire est possible en cas de mouvement illicite ou d'excès.

- Fermeture de l'entreprise:

a) France:

La fermeture de l'établissement ou de l'entreprise est licite lorsque il est impossible de faire travailler les volontaires pour des raisons de "force majeure" ou de "situation contraignante" (COUR DE CASSATION SOC. DU 18/01/1995), ainsi qu'en cas d'"exception d'inexécution" en réponse à un mouvement illicite.

b) Allemagne:

La fermeture est possible; il n'y a pas d'obligation d'assurer l'activité des travailleurs volontaires (TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL DU 22/03/1994, I.AZR 622/93).

- Lock-out :

a) France :

Le lock-out est considéré par la jurisprudence comme, a priori, une "faute contractuelle". Mais la jurisprudence admet également que, conformément aux dispositions ordinaires du droit des contrats, la responsabilité de l'employeur disparaît lorsque la décision prise est justifiée par des circonstances constitutives de force majeure ou par l'exception d'inexécution.

b) Allemagne :

Le lock-out des travailleurs volontaires dans l'établissement ou dans les établissements de la région d'application de la convention collective est possible, dans la mesure où la parité de négociation le rend nécessaire.

- Entreprises tierces:

a) France :

Les entreprises tierces peuvent fermer, décaler les temps de travail, subordonner le maintien de la rémunération à la récupération des heures de travail.

b) Allemagne :

Dans les entreprises tierces, aucune obligation n'existe de payer la rémunération, lorsque il n'est pas possible ou raisonnable qu'on y travaille et lorsque la "parité de négociation et de lutte est mise en cause par le maintien des charges salariales,

On peut déduire deux différences générales de cette présentation :

- en Allemagne, l'objectif de "parité" dans la négociation et dans le conflit joue un rôle important lors de l'établissement et de la délimitation des droits patronaux compensatoires au droit de grève, ce qui conduit notamment à autoriser le lock-out, alors que ce concept de parité ne joue aucun rôle en France,
- en Allemagne, l'obligation de poursuivre la production est moins contraignante qu'en France: pour cette raison, la protection des travailleurs volontaires y est moins stricte.

II. 3. 2. Le droit de lock-out: une différence remarquable

Le droit de lock-out reconnu à l'employeur allemand dans le cadre de l'"équilibre paritaire" correspond certainement à la différence la plus spectaculaire entre droit français et droit allemand.

Le lock-out n'a jamais en effet été admis en droit français dans les mêmes conditions qu'en droit allemand. Si le droit de grève a été explicitement reconnu aux salariés par la Constitution de 1946, les employeurs ne disposent pas d'un moyen homologue de défense de leurs intérêts. Grève et lock-out sont donc juridiquement asymétriques, et, si la grève est analysée sur le terrain des rapports collectifs de travail (le droit de grève est un droit individuel, mais la grève est définie comme "l'arrêt collectif et concerté du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles"), le lock-out, lui, est longtemps resté exclusivement approché sous l'angle des obligations contractuelles réciproques. En vertu de cette approche,

l'employeur ne peut refuser d'exécuter son obligation contractuelle de fournir du travail au salarié, ce qui a priori lui interdit de recourir au lock-out .

En pratique, le juge français doit choisir entre deux problématiques distinctes et alternatives : soit l'analyse individualiste (reposant sur le modèle contractuel classique), soit des concepts "collectifs" du type de la théorie de l'institution: ainsi, c'est vraisemblablement en s'appuyant sur une analyse institutionnaliste que la Cour de Cassation a rendu son arrêt du 2 Décembre 1964, par lequel elle décidait que le lock-out peut être considéré comme un devoir de l'employeur si les "intérêts généraux" de l'entreprise l'exigent. La Cour de Cassation se référait ainsi à la notion d'une responsabilité supérieure aux intérêts respectifs des parties (SUPIOT 1979).

Sur le plan dogmatique, la différence est nette avec le droit allemand, qui traite le lock-out comme une "mesure collective". La situation juridique de l'employeur est donc ici portée sur le terrain collectif. Le principe de symétrie entre les partenaires, de "proportionnalité" des moyens répond parfaitement à cette perspective, la problématique contractuelle classique cédant ici la place à une conception "institutionnaliste" de l'entreprise en conflit (v. HUNOUT 1993, p. 72).

Dès 1955, le Tribunal Fédéral du Travail estimait que, si le conflit du travail est légitime du point de vue du droit collectif, il ne peut être traité différemment sur le plan du droit individuel, et que l'on ne "doit pas s'en tenir à une contradiction soit-disant insurmontable entre droit des conflits collectifs et droit du contrat de travail". Le Grand Sénat du Tribunal Fédéral du Travail estimait donc que l'analyse juridique du conflit du travail devait tenir compte de sa nature juridique collective, si on voulait éviter d'aboutir à des conséquences contraires au droit et à la pratique (lebensfremde Ergebnisse). L'acte des travailleurs cessant le travail dans le contexte d'une grève syndicale devait dès lors être regardé comme conforme au droit.

Le lock-out était traité par le Tribunal de la même façon que la grève. La neutralité de l'Etat vis-à-vis des parties aux conflits lui interdit de traiter les moyens d'action des partenaires de façon dissymétrique. "La nature juridique du lock-out a été aussi méconnue de l'interprétation individualiste que celle de la grève. Le lock-out aussi est un acte collectif, non pas au premier chef - car un employeur individuel aussi peut lock-outer -, mais parce que c'est l'autre groupe en tant que tel qui est visé (...). A la grève des syndicats correspond le lock-out, peu importe s'il est décidé par un syndicat patronal et mis en oeuvre par un employeur individuel, ou si ce sont un ou plusieurs employeurs qui l'entreprennent".

C'est la transposition et l'adaptation au plan collectif du modèle contractuel d'analyse qui permet d'encadrer étroitement dans le réseau des obligations réciproques l'apparition de tout conflit potentiel : la recherche d'une symétrie entre les parties conduit ainsi à une autre configuration des relations du travail que celle qui serait issue de l'application pure et simple du modèle libéral et civiliste de construction juridique des relations professionnelles.

II. 4. LE DEVELOPPEMENT DE NOUVELLES FORMES DE GREVE: LA REPOSE DU DROIT ALLEMAND

La grève partielle est une forme d'action de plus en plus souvent employée par les syndicats (notamment IG Metall) pour des raisons de coût et d'efficacité. Les grèves partielles accroissant le risque économique encouru par la partie patronale, la question d'une protection accrue des intérêts patronaux se trouvait posée. D'où de nouvelles confrontations judiciaires entre acteurs sociaux, et un effort de la jurisprudence pour définir les critères de légitimité de ce type d'actions.

II. 4. 1. Ressemblances et différences saillantes entre France et Allemagne en matière de grève partielle:

Les jurisprudences allemande et française ont toutes deux renoncé à contrôler matériellement les buts des actions de grève ou à interdire certaines formes de grève (la grève tournante est cependant interdite dans le service public français, CODE DU TRAVAIL ART. L 521 - 4).

- La Cour de Cassation est revenue sur sa solution du 04/07/1986 relative à la grève des pilotes d'Air Inter, dans laquelle elle caractérisait les revendications des grévistes comme déraisonnables et leur mouvement comme illicite (COUR DE CASSATION SOC., BULL. V n° 11, p. 19). Dans sa décision du 02/06/1992, elle dénie aux tribunaux la compétence d'apprécier les revendications des grévistes (DROIT SOCIAL 1992, p. 700).

- Le Tribunal Fédéral du Travail, quant à lui, a salué dans la grève d'avertissement, et dans la grève bouchon (Schwerpunktstreik) des moyens de lutte moins durs que la grève complète, et donc préférables à cette dernière du point de vue de l'"intérêt de la collectivité" (TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL DU 10/06/1980, AP 64 SUR ART. 9 LOI FONDAMENTALE- CONFLIT DU TRAVAIL). Il a exclu toute réglementation directe de ces formes de grève.

En revanche, les phénomènes de grève partielle ne sont pas abordés au même niveau dans les deux pays. Les concepts utilisés en France pour les appréhender ("grève bouchon", "débrayages répétés", "grève tournante"), renvoient au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. En droit allemand, les concepts équivalents ("Schwerpunktstreik", "grève d'avertissement") ont pour cadre le domaine d'application d'une convention collective territoriale. Cette différence reflète la plus grande puissance du système conventionnel de branche en Allemagne.

Par ailleurs, en RFA, la jurisprudence traite les formes de grève partielle en élargissant les possibilités de contre-mesures patronales sur la base du principe de parité de la négociation et du conflit au niveau de la branche, tandis qu'en France, le droit des conflits du travail ne connaît pas le concept de parité de la négociation et du conflit, et ne parvient à élargir la marge de manoeuvre patronale qu' au moyen des concepts d'"abus du droit de grève" et de "force majeure" (ou "situation contraignante") autorisant la fermeture de l'entreprise.

II. 4. 2. L'association de la grève partielle avec d'autres formes de grève:

La grève partielle est souvent associée avec d'autres formes de grève: grève perlée, refus partiel du travail, grève de solidarité, grève avec occupation des locaux ou manifestations, grève d'avertissement.

- La grève perlée:

La jurisprudence allemande considère la grève perlée comme illicite parce que contraire à la coutume (sittenwidrig - BGHZ AP 61 SUR ART. 9 LOI FONDAMENTALE - CONFLIT DU TRAVAIL).

La Cour de Cassation française refuse la qualification de grève à la "grève perlée", au motif que cette dernière ne contient pas d'arrêt du travail (COUR DE CASSATION SOC. DU 05/03/1953, JCP 1953, II, 7553). En effet la grève perlée n'est caractérisée que par un ralentissement des cadences, sans que l'activité soit complètement arrêtée.

- Le refus partiel du travail :

Le Tribunal du Travail du Reich n'avait pas considéré comme illégal un appel aux refus d'effectuer des heures supplémentaires (TRIBUNAL NATIONAL DU TRAVAIL DU 30.03.1926, RGZ 113, 197, 200 sq). Aujourd'hui encore, une grève "à temps partiel" n'est pas considérée comme fondamentalement illégale par l'opinion dominante dans la littérature allemande (OTTO 1993, PAR. 274, 15), qui adopte ainsi une position plus souple que la position française.

- La grève de solidarité :

La grève de solidarité est considérée comme illégale par le Tribunal Fédéral du Travail, parce qu'elle ne concerne pas les partenaires des négociations conventionnelles. Cette position est opposée à celle de la jurisprudence française. Toutefois, la décision du Tribunal Fédéral du Travail du 12/01/1988 laisse ouverte la question de savoir si les regroupements d'entreprise et les délocalisations de production ne constituent pas un cas particulier (TRIBUNAL FEDERAL DU

TRAVAIL DU 12/01/1988, AP 9 SUR ART. 9 LOI FONDAMENTALE-CONFLIT DU TRAVAIL).

Cette solution est opposée à celle qu'adopte en principe la jurisprudence française. Cependant la Cour de Cassation précise dans un arrêt du 16/11/1993 que "l'arrêt de travail pour manifester contre une sanction prise à l'encontre d'un salarié ayant commis une faute personnelle n'est pas un mouvement fondé sur des revendications d'ordre professionnel. Les salariés qui ont participé à l'arrêt de travail ont commis une faute grave" (COUR DE CASSATION SOC. DU 16/11/1993, JURISP. SOC. N° 94/568, pp. 32-33).

- Le blocus et l'occupation de l'entreprise:

Les blocus et occupations de l'entreprise visant à y empêcher toute production, sont des moyens de lutte incompatibles avec le principe de parité des relations de travail, et ne sont pas considérés comme garantis par l'article 9 al. 3 de la Loi Fondamentale (TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL DU 04/02/1978, AP 59 SUR ART. 9 LOI FONDAMENTALE - CONFLIT DU TRAVAIL; TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL DU 21/06/1988 IP 109 SUR ART. 9 DE LA LOI FONDAMENTALE - CONFLIT DU TRAVAIL).

L'existence de cas particuliers, comme dans la presse ou l'imprimerie où la production peut être assurée avec des moyens en personnel très réduits, n'a pas modifié cette prise de position de la jurisprudence (HINDRICHS, MÄULEN & SCHARF 1989, p. 96).

A une éventuelle autorisation de ces formes d'action s'opposeraient d'ailleurs les droits des entrepreneurs (droit d'exploitation, droit de propriété, liberté d'entreprendre) comme ceux des travailleurs volontaires (liberté du travail).

La jurisprudence française semble être ici plus ouverte, l'occupation de l'entreprise ne devenant illégale que si les travailleurs volontaires ne peuvent continuer à travailler (COUR DE CASSATION SOC. DU 21/06/84, DROIT SOCIAL 1985, p.18).

.- Conflits du travail et manifestations:

La jurisprudence allemande est jusqu'à présent restée opposée à une opinion doctrinale non dominante suivant laquelle la "grève de démonstration" s'appuierait sur la liberté d'opinion prévue par la loi fondamentale, quand elle ne l'est pas sur l'article 9 sect. 3 (v. TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL DU 23.10.1984, AP 82 SUR ART. 9 LOI FONDAMENTALE - CONFLIT DU TRAVAIL: cette décision porte sur une manifestation menée par un syndicat dans le but d'obtenir la réduction du temps de travail, alors qu'aucune négociation collective n'avait eu lieu).

Par contre, le conflit du travail "de démonstration" portant sur des questions professionnelles ou mixtes n'est pas interdit en France, compte tenu du fait que dans ce pays, la grève n'est pas focalisée sur des objectifs exclusivement

conventionnels. C'est ainsi que la participation à une journée générale de protestation "pour les travailleurs et les retraités" a pu être considérée comme couverte par le droit de grève (COUR DE CASSATION SOC. DU 12/01/1971, DALLOZ 1971, p. 129; v. également COUR DE CASSATION SOC. DU 20/05/1992, DALLOZ 1992, I. R. 185, "revêt un caractère professionnel la grève déclenchée pour protester contre la préparation d'un plan de restructuration").

- La grève d'avertissement:

La grève d'avertissement ou d'accompagnement des négociations (arrêt de travail de courte durée pour soutenir des revendications relevant des négociations collectives conventionnelles, sans qu'il y ait, d'après les réglementations internes des syndicats, d'obligation de vote préalable des salariés) paraissait violer le principe d'ultima ratio : le problème de sa légalité se trouvait donc posé (PICKER 1989, p. 3 sq).

Le Tribunal Fédéral du Travail a, dans une décision du 21/06/1988 sur la grève d'avertissement (TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL du 21/06/88, NZA 1988, 846), soumis ce type de grève au principe d'ultima ratio au même titre que la grève complète. Du même coup, il admettait que ce principe était respecté lors de grèves de ce type, la prise de mesures de grève d'avertissement signifiant implicitement l'échec des négociations.

Cette position jurisprudentielle a été critiquée par les syndicats, qui craignent des lock-outs précoces d'avertissement. Ces derniers deviennent en effet possibles aux employeurs par application du principe de la parité dans les négociations et les conflits. En outre ces lock-outs (comme d'ailleurs les grèves d'avertissement) n'ont pas à être limités à des régions conventionnelles particulières (KEMPEN 1990, p. 237 sq.).

II. 4. 3. Le respect de l'équilibre paritaire dans les négociations et les conflits :

Malgré la consécration de la grève partielle comme moyen de lutte "moins dur" que la grève complète, elle reste considérée par la jurisprudence comme un danger pour la parité de la négociation et du conflit. Pour la grève-bouchon, ceci est énoncé explicitement par le Tribunal Fédéral du Travail dans une décision du 10 juin 1980 (TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL 10/06/1980, AP 74 SUR ART. 9 LOI FONDAMENTALE - CONFLIT DU TRAVAIL)., et cette forme de grève est analysée comme une attaque contre la solidarité des employeurs (LÖWISCH 1987, p. 1030 sq.).

La jurisprudence allemande pose donc un certain nombre d'obstacles au développement de la grève partielle.

- Les primes anti-grève :

L'employeur peut, pour poursuivre la production malgré la grève partielle, payer ou s'engager à payer des rémunérations plus élevées aux travailleurs volontaires: ce sont des moyens de lutte parmi d'autres (TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL DU 13/07/1993, NZA 1993, 1135).

- Le déplacement du risque salarial :

La grève partielle entraîne en cas d'arrêt de la production une perte immédiate de salaires pour les travailleurs volontaires des établissements touchés directement par une grève ou un lock-out. Dans les établissements touchés indirectement, l'employeur peut refuser le paiement des salaires si la poursuite du travail n'est pas possible ni souhaitable, et si la "parité de lutte et de négociation" est mise en cause par le maintien des charges salariales (TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL DU 02.12.1980, DB 81, 321).

- La perte des allocations chômage:

La perte de créances de salaires des travailleurs volontaires de l'entreprise ou extérieurs à l'entreprise, est en principe compensée par les allocations de soutien du syndicat, limitées toutefois aux travailleurs syndiqués.

Mais pour les travailleurs volontaires situés dans une autre région conventionnelle, l'obtention d'allocations chômage est conditionnelle depuis une loi de 1986: les services officiels du travail décident de leur attribution dans le cadre d'un comité paritaire.

- Le lock-out défensif :

Pour assurer la parité de la négociation des négociations et des conflits, le Tribunal Fédéral du Travail autorise une "contre-pression dosée" de la part des employeurs sous forme de lock-outs défensifs dans les régions conventionnelles concernées par les conflits. L'objectif initial étant de définir un cadre suffisamment dissuasif pour les deux parties pour que la négociation apparaisse comme la meilleure voie possible (MÜCKENBERGER 1980, p. 241 sq.).

Le concept d'équilibre paritaire sur lequel se base le Tribunal Fédéral a pu être analysée comme excessivement limitatif par la doctrine. En effet il ne tient pas compte de facteurs tels que les effectifs syndicaux en présence, la situation du marché du travail, la situation conjoncturelle ou les possibilités dont dispose le patronat, une fois les négociations conclues, d'augmenter les prix et de rationaliser la production (BLANKE 1989).

Encore ce concept a-t-il été assoupli au cours du temps. En effet, le Tribunal avait adopté au départ le principe d'un contingentement strictement proportionnel des armes de lutte (TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL DU 10/06/1980, AP 64 et 65 SUR ART. 9 LOI FONDAMENTALE - CONFLIT DU TRAVAIL), et a pris par la suite quelque distance avec ce principe (TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL DU 07/06/1988, AP 107 SUR ART. 9 LOI FONDAMENTALE - CONFLIT DU TRAVAIL).

Si le débat politique et juridique sur l'autorisation du lock-out commencé en RFA au moment de l'autorisation des grèves-bouchons dans les années 80 s'est achevé provisoirement par la reconnaissance de la constitutionnalité du lock-out défensif en cas de grève partielle (TRIBUNAL CONSTITUTIONNEL FEDERAL DU 26/06/1991, AP 117 SUR ART.9 LOI FONDAMENTALE - CONFLIT DU TRAVAIL), le principe de la parité des négociations et des conflits est cependant régulièrement mis en cause par la doctrine allemande qui lui reproche de ne pas contribuer de façon probante à la pacification des rapports sociaux (GOLL 1980, p. 56 sq). Le Tribunal Fédéral du Travail a eu d'ailleurs du mal à établir une relation plausible entre la durée d'une grève d'avertissement et la durée d'un lock-out d'avertissement (TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL DU 11/08/1992, DB 93, 234).

II. 4. 4 . Des politiques juridiques différentes en France et en Allemagne:

Les moyens mis en place par le droit allemand du travail pour contrebalancer les grèves partielles peuvent être caractérisés des moyens d'intensification et d'élargissement des conflits du travail (v. VOLKMANN 1979 p. 138 sq), pour qui l'intensification et l'élargissement des conflits du travail sont des indicateurs de "modernisation du conflit", car ils contribuent selon lui à l'aboutissement rapide des conflits.

Les pertes de salaires, les risques de perte d'allocations chômage à l'intérieur ou à l'extérieur des régions conventionnelles concernées , les lock-outs défensifs tendent en effet à élargir fortement et rapidement le conflit (soit géographiquement, soit d'amont vers l'aval) , augmentant ainsi la pression pour une conclusion rapide en aggravant les charges financières des syndicats et en contribuant à désolidariser grévistes et non- grévistes.

En France, sont mises au premier plan la poursuite de la production et la survie économique des non-grévistes, ce qui correspond à une stratégie juridique défensive de limitation des effets des grèves partielles et d'atténuation de leurs conséquences.

Les droits dont disposent les employeurs français face aux actions de grève partielle ont plutôt un caractère défensif, limitatif des dommages. Ainsi par exemple, la fermeture de l'entreprise par l'employeur est soumise à la condition d'une situation contraignante et limitée à l'entreprise même. Elle n'a donc ni la fonction ni l'effet du lock-out allemand.

Par ailleurs, la position des salariés qui veulent continuer le travail est fortement protégée par le droit français: l'employeur est tenu sauf circonstances exceptionnelles de fournir du travail à ses salariés, et, même dans de telles circonstances exceptionnelles, il reste aux travailleurs la possibilité de percevoir des allocations chômage.

II .5. LA SITUATION PARTICULIERE DU SERVICE PUBLIC

La grève dans le secteur public présente un aspect spécifique, parce qu'elle ne représente plus seulement une confrontation entre intérêts patronaux et salariaux, mais met en jeu également avec l'intérêt des usagers ou de la collectivité auquel elle peut porter atteinte. Dans certains cas, ce dernier peut être suffisamment impératif pour rendre nécessaire que les actions prennent un caractère de grève partielle : ainsi dans les hôpitaux, lorsque les services d'urgence continuent de fonctionner même en cas de grève.

Le droit porte dans les deux pays la marque de cette spécificité, car il délimite plus strictement les modalités de la grève dans le secteur public que dans le secteur privé. Les différences portent sur la nature et l'étendue des restrictions apportées à l'exercice du droit de grève dans le secteur public, ainsi que sur l'organisation de services minimaux ou de services d'urgence.

II .5. 1. Les limitations au droit de grève dans le service public dans les deux pays:

Le droit français a une approche plus libérale que le droit allemand de la grève des fonctionnaires. En effet, en RFA, d'après une jurisprudence constante et confirmée du Tribunal Fédéral du Travail, du Tribunal Fédéral Administratif et du Tribunal Constitutionnel Fédéral, la grève des fonctionnaires est anticonstitutionnelle. Cette jurisprudence fut remise en question après la guerre mais de façon éphémère (v. APPEL DES REPRESENTANTS DU PEUPLE DU 12/11/1918 et DIRECTIVES PARTICULIERES DES CONSTITUTIONS REGIONALES après 1945; en détail v. DÄUBLER 1971, p. 13 sq). D'après l'opinion dominante dans la jurisprudence et la doctrine, la grève des fonctionnaires est en effet contraire aux fondements du droit de la fonction publique (LOI FONDAMENTALE ART. 33 AL. 5); de même, les conditions de travail des fonctionnaires allemands n'étant pas déterminées par des conventions collectives, il est exclus de fonder leur droit de grève sur la Loi Fondamentale (LOI FONDAMENTALE ART. 9 AL. 3).

Cette interdiction de la grève concerne 40% des actifs du service public quelle que soit leur fonction.

Par contre, la détermination par voie conventionnelle des conditions de travail des employés et ouvriers du secteur public est non seulement possible mais encore constitutionnellement garantie par la Loi Fondamentale (LOI FONDAMENTALE

ART. 9 AL. 3, LOI DE CONSTITUTION DE L'ETABLISSEMENT, DB 1993, 837)., ce qui implique la licéité de la grève pour ces catégories. La détermination des conditions de travail des ouvriers et employés du secteur public étant renvoyée à l'autonomie collective des partenaires sociaux, il n'y a pas de disposition législative précise en la matière (BLANKE 1989, p. 1 sq.). Mais la jurisprudence et la doctrine ont admis que certaines formes de grève peuvent être interdites dans certaines parties du secteur public, où elles portent atteinte de façon excessive aux droits fondamentaux des tiers et à l'intérêt général. C'est au juge d'apprécier, en fonction de la branche du secteur public concernée ainsi que de l'intensité et de la localisation de la grève, si les limites de la légalité sont ou non franchies.

La réglementation de la grève dans le secteur public français en général obéit à des modalités qui ne sont pas sans rappeler le droit allemand général de la grève (obligation de préavis, responsabilité des syndicats dans le déclenchement des grèves).

II. 5. 2. Les services minimaux:

Le "service minimum" est plus développé en Allemagne qu' en France. Il existe en droit allemand un devoir de prévoir des "travaux de continuité et d'urgence" (TRIBUNAL FEDERAL DU TRAVAIL DU 30.03.1982 AP 74 ART. 9 LOI FONDAMENTALE - CONFLIT DU TRAVAIL). Cependant, en l'absence de dispositions législatives en la matière, la compétence d'organiser les services d'urgence et minimaux incombe selon l'opinion dominante non pas aux organes administratifs de l'employeur public, mais à la partie qui a déclenché l'action (v. STEINMEYER 1994, p. 242 sq.; OHNESORG 1992, p. 344).

Ainsi, le partenaire social qui déclenche et conduit le conflit a non seulement la responsabilité d'adopter des formes d'action conformes à l'ordre constitutionnel et au bien commun, mais aussi celle d'organiser les services de sécurité et d'urgence rendus nécessaires par l'action qu'il a décidée.

III. ETAT ET EVOLUTION DES PRATIQUES ET REPRESENTATIONS DU
CONFLIT SOCIAL EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE

III. 1. L'APPROCHE DU TERRAIN :

III. 1. 1. Questions de recherche :

Les questions de recherche suivantes ont été déduites de l'analyse juridique préalable et de son évaluation dans une perspective de recherche empirique. Les questions s'appliquent aux deux contextes nationaux.

Représentation de la grève et du conflit du travail :

1 - Quelle place les acteurs donnent-ils au conflit du travail dans la panoplie des actions possibles ?

2 - Quelle est leur représentation du conflit social de façon générale ?

Acteurs et déroulement des conflits du travail

3 - Quels acteurs entrent en action dans les différentes phases des conflits du travail, et pour quoi faire ?

4 - Comment la mobilisation est-elle gérée par les syndicats (qu'il s'agisse de la susciter, de la maintenir ou de la faire retomber ?)

5 - Quelle est l'importance de l'opinion publique lors de ces conflits et comment est-elle gérée ?

7 - Quel rôle les tribunaux jouent-ils dans les conflits du travail ?

8 - Quelles sont les formes de conflit du travail/les nouveaux contenus revendicatifs appelés à se développer ?

"L'esprit de responsabilité" : les conséquences des conflits sur la santé économique de l'entreprise et sur l'environnement social

6 - Dans quelle mesure la pérennité de l'entreprise, et plus largement, sa situation économique, sont-elles prises en compte par les organisations de salariés lors du déclenchement de grèves ?

7 - Comment la situation des salariés non-grévistes ou indirectement touchés par la grève est-elle traitée ?

8 - Faut-il envisager une organisation législative ou judiciaire des effets des grèves sur les entreprises tierces ?

Effets de la décentralisation croissante du système de relations industrielles sur la conflictualité sociale

9 - La grève dans un établissement est-elle liée à des revendications ou à des tensions propres à cet établissement ou à la branche ?

10 - Quelles sont les conséquences de la transposition et de l'application d'accords-cadres dans les entreprises ou établissements (se traduit-elle pas un accroissement des conflits ou des tensions) ?

11 - Dans le contexte de la décentralisation des relations industrielles, les acteurs souhaitent-ils des modifications du droit étatique ?

Exercice du droit de grève dans le secteur public :

12 - La grève dans le secteur public est-elle conduite d'une autre manière que dans le secteur privé ?

13 - L'intérêt des usagers du service public est-il pris en compte lorsqu'il s'agit de déterminer les objectifs, les formes et la durée des grèves ?

16 - Dans le secteur public, quelle importance a l'opinion publique lorsque il s'agit de déterminer les objectifs, les formes, la durée d'une grève, de mobiliser les salariés, et d'assurer le succès de celle-ci ?

17 - Comment fonctionne le service minimum lorsque il existe ? qui est désigné pour en faire partie et sur quels critères ? Les non-grévistes sont-ils impliqués ?

18 - Faudrait-il introduire de nouvelles dispositions législatives et réglementaires dans le secteur public, telles que par exemple la réglementation des formes de grève ou l'obligation d'assurer un service minimum ?

III. 1. 2. Le guide d'entretien "experts" utilisé (France)

Le guide d'entretien utilisé est le même pour les deux pays, avec quelques modifications dues à la nécessité d'adapter le questionnement aux spécificités de chaque contexte national.

Représentation de la grève et du conflit du travail :

1 - Comment votre organisation considère-t-elle la grève : est-ce un moyen important d'agir ? un moyen normal ? un mal nécessaire ? un moyen à éviter ? le dernier moyen ?

Acteurs et déroulement des conflits du travail

2 - Y a-t-il en pratique un déroulement-type de la grève ?

3 - En tant qu'organisation, avez-vous à intervenir dans ce déroulement ? (si oui, à quel moment : en amont, en aval ?) ?

4 - Votre organisation dispose-t-elle (à l'instar des organisations allemandes), de directives écrites qu'elle adresse à ses mandants relativement aux conflits du travail ?

5 - Mène-t-elle des actions d'observation sociale ou de prévention (formation patronale, baromètres sociaux, enquêtes de climat social...)?

6 - Y a-t-il une entraide patronale ou syndicale (caisses de grève...)?

7 - Quel rôle jouent les relations publiques avant, pendant ou après la grève ?

8 - Qui s'en occupe chez vous ?

9 - Quelles formes d'action utilisez-vous dans ce domaine ?

10 - Quel rôle jouent les tribunaux dans les grèves ?

11 - Ce rôle devrait-il être accru ou diminué ?

12 - La jurisprudence devrait-elle se limiter à sanctionner des abus ou devrait-elle rechercher une forme d'équilibre entre les partenaires sociaux ?

13 - Y a-t-il de nouvelles revendications ? si oui lesquelles ?

"L'esprit de responsabilité" : conséquences des conflits sur la santé économique de l'entreprise et sur l'environnement social

14 - Y a-t-il eu des entreprises touchées par des grèves et qui étaient en difficulté économique ?

15 - Y a-t-il eu alors des comportements syndicaux et patronaux spécifiques ?

16 - La situation faite aux salariés non-grévistes est-elle satisfaisante ?

17 - Les effets des grèves sur les autres entreprises devraient-ils être pris en compte ?

Effets de la décentralisation croissante du système de relations industrielles sur la conflictualité sociale

18 - Fait-on la grève sur des revendications de plus en plus locales ?

19 - Lorsque des accords-cadres renvoient à des négociations au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, que se passe-t-il (par exemple : conflictualité accrue dans les entreprises ou les établissements, changement de missions et rôles pour la représentation du personnel et le management, modification des contenus revendicatifs, des formes d'action ...) ?

Prospective du droit de la grève

20 - Y a-t-il lieu d'envisager une réforme du droit de la grève ?

21 - Certaines formes d'action devraient-elles être interdites ou réglementées, d'autres devraient-elles être élargies ?

22 - Y a-t-il un nouveau besoin de régulation juridique du fait de l'intégration européenne ?

Le secteur public

23 - La grève dans les services publics doit-elle être conduite de façon différente de la grève dans le secteur privé ?

24 - Du côté patronal, qui décide de la stratégie à suivre face à une grève ?

25 - L'intérêt des usagers est-il pris en compte lorsque la décision de faire grève est prise ?

26 - Faudrait-il introduire un service minimum ?

27 - Dans cette hypothèse, comment celui-ci devrait-il être organisé et qui serait compétent pour l'organiser ?

Question-conclusion

28 - Y a-t-il un conflit du travail qui vous soit resté plus particulièrement en mémoire? pourquoi ?

III. 1. 3. Les experts interviewés

La méthode employée comprend la réalisation d'une série d'entretiens avec certains acteurs sociaux concernés par les conflits du travail.

Il s'agit d'entretiens d'"experts". Notre approche a en effet privilégié, compte tenu de l'intérêt de leur position en termes d'accès aux informations, des rencontres avec des acteurs disposant de possibilités particulièrement riches et étendues relativement aux conditions d'exercice et à l'évolution du droit de grève. Les experts interviewés sont, au sein d'organisations patronales et syndicales - au plan national ou au plan des secteurs les plus concernés par les phénomènes de grève dans les deux pays : métallurgie, transports, fonction publique - , des responsables des services juridiques ainsi que des responsables de négociations habilités à exprimer le point de vue politique de leur organisation.

Les guides d'entretien sont similaires dans les deux pays, avec quelque peu adaptations compte tenu des spécificités des contextes juridiques et des systèmes de relations industrielles.

Les organisations suivantes ont été rencontrées.

En France :

CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT),
Service Juridique Confédéral et Fédération Fonction Publique,

- . FORCE OUVRIERE, Service Juridique Confédéral,
- . CONFEDERATION GENERALE DES CADRES, Service Juridique Confédéral,
- . CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS, Service Juridique Confédéral,
- . CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL, Service Juridique Confédéral,
- . UNION DES INDUSTRIES METALLURGIQUES ET MINIERES (UIMM), Direction Juridique et Direction Générale,
- . UNION DES TRANSPORTS PUBLICS (UTP), Délégation Générale,
- . FEDERATION NATIONALE DE L'AVIATION MARCHANDE (FNAM), Délégation Générale.

En Allemagne :

- . KOMMUNALER ARBEITGEBERVERBAND NORDRHEINWESTFALEN (Union des Employeurs Communaux NordrheinWestfalen), Union Locale Wuppertal.
- . ÖFFENTLICHER TRANSPORT UND VERKEHR (ÖTV), Service Juridique Central.
- . BEZIRKSVERWALTUNG ÖTV, Section de District ÖTV, Service Juridique.
- . DEUTSCHER ANGESTELLTEN GEWERKSCHAFT (DAG), Service Juridique Central,
- . INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL (IG METALL, Syndicat des Salariés de la Métallurgie), Service Juridique Central,
- . GESAMTMETALL (Syndicat Patronal de la Métallurgie), Service Juridique Central.
- . IG METALL BAYERN (Syndicat des Salariés de la Métallurgie Bavière), Service Juridique,
- . METALLARBEITGEBERVERBAND BAYERN, (Union Patronale de la Métallurgie, Bavière), Service Juridique.

III. 2. SOCIOLOGIE DES ACTEURS ET DEROULEMENT DES CONFLITS :

III. 2. 1. La conduite du conflit du travail en France et en Allemagne :

Un conflit du travail n'éclate pas de la même façon en France et en Allemagne, il n'est pas non plus dirigé de la même manière.

Le conflit allemand est un processus plus long, plus formalisé ; à la fois il implique une consultation des salariés pour pouvoir être déclenché et il est davantage piloté par les organes centraux. Le conflit français obéit à un processus plus spontané et soudain, présente un caractère le plus souvent sporadique et part de la "base".

Ainsi dans la métallurgie allemande, en cas d'échec des négociations, c'est la commission tarifaire qui propose au directoire de l'IG Metall de procéder à un vote sur la grève (*Urabstimmung*). Il faut un taux de 75 % de votes favorables pour que le directoire puisse appeler à la grève; il consulte alors la direction de district qui propose une forme d'action (proposition qui prévoit par exemple quels seront les établissements touchés).

Pendant la grève, c'est le niveau du district qui dirige, mais par ailleurs, il y a des organes responsables de l'action au niveau des localités et des établissements. Si la commission tarifaire du district accepte un résultat de négociation, elle présente au directoire une demande de fin de grève. Celui-ci fixe une date pour un nouveau vote. Avec plus de 25 % de voix pour la reprise du travail, le directoire est tenu de mettre fin au conflit. Mais si ce taux n'est pas atteint, le Directoire peut décider de lui-même la fin de la grève.

Dans le secteur public, c'est le directoire de l'ÖTV qui décide de l'opportunité de la grève compte tenu de l'ensemble des aspects politiques de la situation. En cas de décision positive, les organes du district conduisent la grève sur le terrain. Le directoire de l'ÖTV décide, en même temps que du principe d'un vote, d'un appel prévisionnel à la grève. Avant la grève, la centrale et les districts déterminent conjointement les territoires, parfois même les établissements, qui seront touchés par la grève.

Lorsque la décision d'appeler à la grève est prise, une direction centrale des opérations est nommée auprès du directoire. Compétente pour les questions stratégiques, elle est composée de membres du directoire et de secrétaires de l'administration centrale. Est créée également une direction de district dont la mission est de décliner sur le terrain les décisions centrales.

Les résultats de négociation doivent être soumis à la direction centrale du conflit pour évaluation. Celle-ci peut décider une seconde consultation en fonction du nouveau résultat de négociation. Ce résultat de négociation est alors présenté au directoire, qui peut décider en dernier ressort, même contre les résultats de la consultation, de mettre fin à la grève.

Au DAG, les décisions stratégiques reposent comme à l'ÖTV sur la centrale syndicale. Ceci est justifié par les experts par la nécessité de maintenir la capacité d'action du syndicat et par le fait que le coût de la grève est assumé par les fonds de la centrale.

A l'IG Metall, les directions de district semblent avoir un poids plus grand par rapport au directoire, quoique elles lui soient normalement subordonnées.

En France, le rapport "base" (les grévistes) - "sommet" (l'organisation syndicale) est conditionné par le fait que la grève est un phénomène plutôt spontané, quelque peu difficile à canaliser : ainsi il y a des grèves même dans les secteurs où celle-ci est interdite (cas des gardiens de prison), et la grève ne présente aucun lien systématique avec la négociation (une grève peut éclater au lendemain d'un accord).

Dans le secteur privé surtout, la grève a un caractère spontané, basique et sporadique. Son déclenchement ne nécessite pas l'intervention du syndicat mais il arrive en revanche que celui-ci soit sollicité au cours de l'action pour supporter l'action et la traduire en véritables objectifs revendicatifs susceptibles d'être négociés. Le déclenchement des grèves, lorsque il n'est pas purement spontané, est décidé par des Assemblées Générales non-obligatoirement représentatives où jouent les phénomènes d'influence sociale.

La décision syndicale d'appeler à la grève suppose traditionnellement la consultation des adhérents par le syndicat mais celle-ci ne constitue pas une obligation. Cette décision peut être prise par la section syndicale d'entreprise, de même que cette dernière peut refuser d'appeler à la grève contre la position de la centrale syndicale si elle juge cet appel inopportun ou injustifié. Enfin les adhérents peuvent suivre le mot d'ordre de grève d'un syndicat autre que celui auquel ils sont affiliés, à supposer même qu'ils soient syndiqués. Lorsque elles sont décidées syndicalement, les actions sont plutôt du ressort des syndicats de branche que des confédérations, lesquelles apportent un soutien fonctionnel et logistique aux syndicats de branche et aux unions départementales. Il n'y a de caisse de grève ou de fonds de solidarité qu'à la CFDT et chez FO, d'ailleurs peu utilisés.

D'après certains experts, l'évolution actuelle renforcerait le rôle déterminant de la base dans le déclenchement des grèves : de plus en plus le "haut" synthétise les réalités exprimées par la "base", de moins en moins le "haut" propose de lui-même une action rencontrant ensuite l'adhésion de la "base".

Par ailleurs, compte tenu de la présence des syndicats dans l'entreprise même, de l'existence de solidarités syndicales, et des phénomènes de cumul des mandats,

certaines confusions ou complémentarités de rôles entre Comité d'Entreprise, Délégués du Personnel, Délégués Syndicaux se produisent en pratique, au cours es actions, ce qui différencie profondément les pratiques françaises des pratiques allemandes. Un Comité d' Entreprise peut d'ailleurs décider d'affecter une partie de sa subvention à l'aide sociale à certains grévistes en cas de conflit prolongé.

Dans la fonction publique par contre, les grèves sont souvent (mais pas toujours) d'initiative syndicale : les organisations syndicales de branche décident une action au niveau de l'ensemble de la Fonction Publique, après concertation avec les autres niveaux et souvent en concertation intersyndicale. L'action syndicale épouse ainsi les structures centralisées de l'administration, d'autant que l'employeur est unique, et que le droit français prévoit une obligation de préavis et fait de la grève un monopole syndical (ce qui le rapproche du droit allemand général des conflits du travail). La négociation de sortie de conflit est généralement tripartite, l'Etat étant prompt à intervenir en lieu et place des Directions d'entreprises ou d'organismes publics pour décider des conditions de travail des salariés de ces secteurs.

La spécificité importante de la conduite de la grève dans le secteur public est l'obligation de préavis de grève imposée par la loi de 1963. Or cette obligation est fréquemment tournée par la pratique des préavis en liasses déposés à titre préventif. Le préavis, estime l'un des experts, est devenu un instrument préventif pour se préserver de situations houleuses dont on ne connaît pas l'issue. Par ailleurs, la négociation qui était censée être suscitée par l'existence de ce préavis n'est pas, dans la plupart des cas, réellement engagée. On aboutit ainsi, en pratique, à un régime de quasi-liberté de la grève similaire à celui du secteur privé.

Cependant, le déclenchement plus centralisé de la grève implique la possibilité pour l'organisation syndicale de sonder la sensibilité des autres organisations et d'évaluer l'ampleur du mouvement prévu avant de s'y engager. Le mouvement déclenché d'en haut peut par contre perdre en efficacité du fait qu'il ne rencontre pas forcément le degré de mobilisation de la base, d'où l'évolution de certaines organisations qui préfèrent aux revendications globalisantes des années 70 des revendications plus fines articulées au développement de la négociation contractuelle.

Du côté patronal, les actions de lutte du travail décidées par les employeurs allemands sont également pilotées de façon centralisée au plan fédéral avec une adaptation décidée au plan régional. Dans la métallurgie, bien que les employeurs soient organisés en associations régionales qui en principe prennent les décisions relatives au lock-out, c'est la centrale syndicale Gesamtmetall qui décide des orientations à donner au conflit. Ses décisions sont alors adaptées par les organisations régionales. Un comité placé auprès du directoire de l'organisation régionale concernée statue sur les formes du lock-out et gère le fonds d'indemnisation des entreprises lock-outantes. La décision de fermer l'entreprise (ce qui ne fait pas partie en elle-même des moyens de lutte sociale admis) appartient à l'entrepreneur individuel. La question de savoir si l'octroi (rare) de primes anti-grève est du ressort de l'association patronale ou de l'entreprise individuelle, est en discussion dans le camp même des employeurs.

L'employeur français décide individuellement de la conduite à tenir face à la grève mais bénéficie cependant de certains mécanismes patronaux de solidarité sous forme de soutien logistique (locaux, aides financières) de la part de certaines fédérations professionnelles.

Au global, le conflit du travail en Allemagne est, à la différence du conflit en France, l'objet d'une conduite stratégique centralisée à divers degrés et niveaux (branche, niveau national). Juridiquement et institutionnellement, ceci est fondé sur la concentration de la négociation au niveau des branches, sur le caractère syndical du droit de grève, sur le mode contraignant de déclenchement des grèves sur la base d'un scrutin majoritaire. Sociologiquement, sur le fait qu'il n'y a pas dans ce pays de division syndicale. Sur le plan des schémas culturels, ce mode de fonctionnement reflète le fait que le poids des opinions individuelles ou minoritaires n'est pas le même dans le système culturel allemand que dans le système français : impliqué dans la grève comme processus collectif, l'individu ou la minorité sont considérés comme tenus de respecter les décisions prises, en les appliquant, à partir du moment où ils ont été consultés dans le cadre de ce processus.

III. 2. 2. L'opinion publique : le troisième acteur des conflits

Les actions de communication et de relations publiques sont développées chez l'ensemble des acteurs patronaux et syndicaux.

Les interviewés accordent une grande importance aux relations publiques. "L'opinion publique est le troisième partenaire social", affirment certains experts. Celles-ci pourraient être utiles même pour éviter un conflit pense-t-on ostensiblement chez les employeurs de la métallurgie. En tous les cas, l'opinion publique est évaluée comme un facteur important pour soutenir un conflit. .

Du côté syndical, la communication et les relations publiques sont une préoccupation de plus en plus forte dans les deux pays. Toutes les syndicats centraux et la plupart des syndicats de branche disposent de services de communication, le niveau local communiquant également avec la presse. Les relations publiques sont assurées au niveau local, régional et national, à travers des meetings publics, de dossiers de presse, d'annonces, de tracts; on s'adresse aussi aux membres individuels du syndicat pour les inciter à se mobiliser.

Un facteur de paradoxe est que les syndicats doivent également tenir compte de leur "opinion publique interne". L'appel à la grève et la communication faite autour de l'action impliquent donc, particulièrement en cas de grève catégorielle concernant l'ensemble de la population (comme par exemple dans les transports urbains), une gestion négociée et articulée des deux opinions.

Les organisations syndicales sont dès lors confrontées au problème de l'amélioration de la circulation de l'information entre les différents niveaux de leur structure et à

l'anticipation dans la transmission de l'information afin de tenir compte du calendrier de la presse.

Les employeurs sont, en France et en Allemagne, insatisfaits de leur relations publiques, la coordination étant jugée insuffisante entre le niveau central et les employeurs individuels, dont les prises de position sont parfois contradictoires avec celles du niveau central. La maîtrise des relations presse par le petit patronat semble mal assurée. Enfin la stratégie de communication patronale doit tenir compte du contexte socioéconomique : dans le transport aérien par exemple, les employeurs touchés par la grève doivent à la fois assurer l'information du public et gérer l'image de l'entreprise ou de la profession, ceci dans un contexte concurrentiel. Dans la métallurgie française où il y a actuellement peu de conflits ouverts, la stratégie de communication consiste à communiquer peu sur ces questions afin de conforter une image de calme social.

Ainsi, dans les deux pays, l'opinion publique est reconnue comme un élément jouant un rôle important dans les conflits. Celle-ci semble cependant davantage valorisée par les interlocuteurs allemands comme une variable significative du contexte social global dans lequel doivent s'inscrire les conflits du travail, et qu'il s'agit de respecter ("l'opinion publique la plus importante est celle qui est exprimée par les adhérents", déclare un interlocuteur français). Les organisations patronales ont, par rapport aux organisations de salariés, plus de mal à coordonner leurs membres pour communiquer un message efficace. Les structures à pilotage centralisé, comme les syndicats allemands, semblent avantagées par leur capacité d'anticiper les conflits et de tenir compte de l'état de l'opinion publique lors de leur déclenchement.

III. 2. 3. Le rôle des tribunaux

Les experts allemands font une large place à la jurisprudence comme cadre régulateur des conflits du travail. Un rôle central est attribué à la jurisprudence dans le processus de règlement des conflits du travail lorsque il s'agit de déterminer des règles directrices ("règles du jeu") ou un cadre organisateur ("maison d'accueil"), de façon que l'autonomie tarifaire ne fonctionne pas à vide. Ce cadre est considéré comme le fondement des calculs des acteurs, et ceux-ci veulent savoir quelle marge de manoeuvre leur donnent les tribunaux dans le choix et l'utilisation des formes d'action. Le souci exprimé est donc que la jurisprudence soit autant que possible constante, calculable et prévisible.

Toutefois ce rôle attendu de la jurisprudence est limité par l'attachement au principe de l'autonomie tarifaire des partenaires sociaux. Cet attachement, et conversement, les réticences par rapport au rôle accru de la jurisprudence dans les relations de travail, sont plus fortes du côté des employeurs. Concernant le principe de proportionnalité fins/moyens par exemple, celui-ci est jugé imprécis et recèlerait le danger de restreindre la responsabilité propre des parties tarifaires. Une jurisprudence trop intervenante irait à l'encontre de la capacité d'autorégulation et d'organisation des partenaires sociaux dans les conflits. Elle pourrait ainsi rendre

superflues certaines formes de relations entre organisations de patrons et de salariés. Un expert évoque une fonction d'arbitrage des conflits du travail comme idéale pour la jurisprudence, ce qui laisse supposer une intervention extérieure et quelque peu a posteriori par rapport au jeu des acteurs patronaux et salariaux.

Le rôle attribué en France à la jurisprudence est sensiblement différent. Celle-ci, pour la majorité des acteurs, n'intervient qu'au second plan pour réprimer des abus ou faire respecter des droits élémentaires, elle n'a pas pour fonction d'assurer un "cadre régulateur" visant à instaurer ou favoriser un équilibre entre les partenaires sociaux.

En pratique en France, l'importance du recours aux tribunaux dépend beaucoup de la situation et de la stratégie des acteurs. Ainsi dans le transport aérien, les syndicats saisissent assez fréquemment les tribunaux dans le cadre de stratégies de défense catégorielle. A la RATP, la direction a ces dernières années saisi fréquemment les tribunaux afin de faire réprimer la pratique des "préavis en liasses" visant à tourner les dispositions de la loi de 1963 sur l'obligation de préavis de grève dans le secteur public. Dans la métallurgie, les syndicats ont une stratégie plus défensive : ainsi la CFDT vise-t-elle davantage que dans les années 70 au renforcement de la négociation collective, avec une démarche simplement défensive (respect des droits existants) dans le domaine du droit de grève. Les employeurs de la métallurgie poursuivent une stratégie d'application pleine et entière du seul droit existant (actions en responsabilité, mesures d'expulsion...).

Sur le plan des modèles mentaux, cette stratégie du patronat de la métallurgie correspond à une vision essentiellement libérale des relations industrielles : la grève est une affaire entre les patrons et les salariés, elle ne suppose pas l'intervention de la puissance publique et notamment de la jurisprudence autrement que pour réprimer des abus et sanctionner des comportements illégaux. Cette conception ne favorise pas non plus le recours à la médiation ou à l'arbitrage forcé, source suspectée d'inflation de revendications syndicales : "la grève doit rester un rapport de forces qui doit se résoudre par un discussion" déclare l'un des interviewés.

Les courants syndicaux majoritaires (CGT, FO, CGC) partagent une conception non interventionniste de la Justice, en référence soit à l'impartialité de celle-ci, soit au caractère libre et direct des relations patrons-salariés (on peut rattacher à ce dernier point l'argument de la méconnaissance du terrain par la Justice), ce qui tend à exclure ou à limiter le développement de stratégies judiciaires actives. Seuls les courants issus du catholicisme social (CFTC, CFDT) prennent une position différente : la CFDT a ainsi élaboré une stratégie d'action auprès des tribunaux ; la CFTC recherche le renforcement de la médiation dans une perspective d'harmonisation sociale proche de l'esprit du droit allemand : il s'agit de renforcer la souplesse et la rapidité de mise en oeuvre des mécanismes de médiation "afin de favoriser la responsabilité collective et la prise en compte du public".

III. 2. 4. La décentralisation des négociations et la combativité syndicale

On assiste aujourd'hui dans les deux pays à un mouvement de décentralisation des négociations sociales du niveau de la branche vers le niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

En Allemagne, ce mouvement peut conduire à des transformations systémiques importantes pour les syndicats patronaux et syndicaux, et est à l'origine de peurs et de résistances diverses : peur d'être placés en position de faiblesse pour les syndicats de salariés, crainte de l'incertitude juridique et de conflits sociaux locaux pour les syndicats patronaux. En effet, cette évolution peut mettre en cause le pilotage centralisé des négociations et des conflits par les organisations représentatives, et donc mettre en cause le mode de régulation des conflits sociaux qui est la base du système allemand de relations industrielles. Le danger d'un émiettement du droit du travail sur la base de conventions-cadres vides de contenu propre et qui comportent des "clauses d'ouverture" renvoyant à des accords d'entreprise ou d'établissement, n'est pas exclu par certains interviewés.

Les syndicats se sentent sur la défensive quand il s'agit d'appliquer les conventions collectives territoriales sur le terrain de l'établissement. Ils préfèrent limiter le recours aux "clauses d'ouverture" conventionnelles renvoyant à des accords d'entreprise ou d'établissement, et donnent la priorité à des aménagements conditionnels, soit dans le cadre des accords d'entreprise (pour l'IG Metall le conseil d'établissement est ici l'instance responsable), soit dans le cadre de conventions tarifaires substitutives locales (proposées par ÖTV). Dans l'hypothèse de conflits sur le terrain de l'établissement, l'instrument de résolution des conflits qui est privilégié est le renvoi aux partenaires sociaux de branche plutôt que l'arbitrage forcé. Est évoquée également la possibilité (non reconnue juridiquement) d'arrêts de travail sur le terrain de l'établissement.

Sans conventions territoriales, les syndicats devraient prêter serment déclaratoire établissement par établissement, et leurs structures d'organisation internes seraient profondément modifiées. De plus, seul le cadre de la convention territoriale permet de sélectionner les entreprises qui seront touchées par les grèves d'après des considérations stratégiques. Enfin, la capacité des syndicats allemands à mobiliser et à imposer des revendications, une différenciation dans les conditions de travail entre les entreprises et les établissements risquerait de diminuer la capacité de mobilisation collective des salariés. Ainsi, l'IG Metall propose d'introduire des options contraignantes dans les conventions cadres, et l'ÖTV des clauses garantissant l'égalité de traitement entre établissements dans certains domaines essentiels.

Du côté employeur, l'approche adoptée est ambiguë. En effet, d'une part, les employeurs allemands proposent des dispositifs cadres allégés, dans un édifice pyramidal de règles collectives, en vue de développer la flexibilité au niveau local.

Mais, d'autre part, les employeurs craignent que les accords d'établissements se développant, des conflits aussi se développent dans les établissements.

L'évolution actuelle semble confirmer ces craintes. En effet, les conflits du travail concernent des ensembles et unités de production de plus en plus petite taille. De plus, les lock-outs d'avertissement sont plus fréquents lorsque il y a négociation d'accords d'entreprise.

En France, dans le secteur privé, les conflits sont essentiellement locaux et liés à l'entreprise. Le lien entre grève et négociation de branche est sauf exception faible ou non systématique, et a tendu à s'affaiblir encore dans les vingt dernières années. Il y a peu de grèves de solidarité ou d'extension d'une grève locale à l'ensemble d'une branche dans la période actuelle, ce que les experts attribuent à la division syndicale et à l'atomisation individualiste de la société dans son ensemble. La faiblesse de la corrélation négociations-grèves est observée également à propos de la négociation d'entreprise, quoique la liaison grève-négociation y semble plus forte qu'au niveau de la branche. Dans la fonction publique, par contre, les conflits restent pour beaucoup déclenchés et dirigés à partir du sommet par les organisations nationales. Il existe alors un lien entre ces conflits et la négociation collective, tant en termes de contenu que de périodicité.

Le mouvement de développement des accords-cadres est perceptible surtout dans le secteur privé. L'application de certains accords-cadres au plan local a suscité certaines tensions ou conflits (réforme du statut des PTT, industrie du Bâtiment). Dans la fonction publique, les accords-cadres commencent à se développer mais ne se sont pas traduits en conflits compte tenu de leurs thèmes peu conflictuels (formation professionnelle); une potentialité de conflits existe cependant compte tenu de l'impréparation des niveaux locaux hiérarchiques et syndicaux. Il semble que, dans les deux secteurs (public et privé), on puisse parler d'une potentialité accrue de conflits lors du passage de l'accord-cadre national à son application sur le terrain, en fonction des sujets et des situations, plus que d'un véritable accroissement de la conflictualité. Certains syndicats (CFTC) souhaitent d'ailleurs explicitement le renforcement du niveau de la branche dans les négociations professionnelles.

III. 2. 5. Conflits du travail : les formes et les causes de l'action

En Allemagne, on assiste à un certain développement des grèves-thrombose et des arrêts de travail couplés à des manifestations dans le cadre de grèves d'avertissement. L'arrêt total de l'établissement reste le but recherché lorsque une action est engagée. En cas de doute sur la forme d'action la plus appropriée, le syndicat appelle à la grève de tout l'établissement. La préférence patronale pour la fermeture de l'établissement est même considérée d'un point de vue syndical comme une bonne chose pour le déroulement du conflit du travail. Une grève totale dans des établissements où il n'y a pas de conséquences pour d'autres unités de production situées en aval est la forme de grève considérée comme préférable.

Les causes des conflits futurs dépendent de l'évolution de la politique tarifaire. Les employeurs évoquent l'élargissement de la politique contractuelle à l'établissement, ou à des tentatives syndicales d'intervention dans la politique des entreprises pour sauver des emplois. Les salariés évoquent la nécessité de limiter la liberté des entreprises dans le contexte de leur restructuration et de leur internationalisation, ainsi que l'extension des garanties des conventions collectives aux salariés non protégés. Les contenus revendicatifs actuels sont davantage axés sur la défense de l'emploi et la lutte contre la précarisation.

En France, la lutte contre la précarité de l'emploi, ainsi que l'aménagement du temps de travail pour préserver l'emploi, deviennent depuis quelques années des objets de négociation et de conflit plus importants, alors que les salaires étaient les thèmes dominants dans les années 70.

Dans le cas français, il y a un lien étroit entre l'évolution des causes de conflits et les formes de relations sociales. Nombre de conflits spontanés naissent en effet à l'annonce d'un plan de licenciement ou d'une réorganisation engagée sans concertation. L' "incompréhension" est ainsi citée par certains experts comme une cause importante de déclenchement des conflits. Est mise en avant également l'accumulation des insatisfactions et des incertitudes engendrées par le changement socioéconomique et par la façon dont celui-ci est géré, qui constituent un contexte favorable pour les conflits.

Certaines grèves sont destinées à sauver l'emploi ou à défendre la survie d'une entreprise ou d'un établissement, et sont alors bien souvent des actions de désespoir voulant soit modifier la position des décideurs économiques, soit attirer l'attention des pouvoirs publics. Ainsi les manifestations ouvrières prennent-elles pour cible plutôt les autorités publiques (Préfectures) que les groupements patronaux.

Le caractère "sauvage", "ultime", et "public" de la grève française se comprend donc par référence à des politiques patronales de réduction de l'emploi et par référence à des pratiques managériales peu participatives.

Un des experts cite l'absence d'anticipation dans le traitement des difficultés socioéconomiques qui tend alors à devenir un traitement "à chaud" (c'est-à-dire in extremis) dégénérant en conflits durs et impliquant les pouvoirs publics.

En France, les formes de grèves semble rester stables, associant aux actions d'arrêt de travail proprement dits des manifestations ou des actions de pression sur les pouvoirs publics, ce qui découle d'une part du caractère que possède la grève en France d'être une grève dirigée contre l'Etat et, de ce fait, une liberté publique s'exerçant dans le champ des affaires publiques, et d'autre part du fait que la grève est souvent le moyen in extremis de se faire entendre, voire d'enclencher un processus de négociation.

Les contenus revendicatifs proprement dits évoluent dans le sens de la lutte pour l'emploi et contre la précarisation.

Les schémas culturels sous-jacents sont ici complètement différents en France et en Allemagne : les schémas concertatifs à l'allemande sont d'ordre communautaire, et impliquent ou permettent l'anticipation du traitement des difficultés socioéconomiques, leur lissage ou leur atténuation. En France, les schémas dominants (au premier chef patronaux) semblent être issus d'un modèle quelque peu autoritaire et descendant des rapports sociaux dans l'entreprise, situant la question de l'emploi en aval des "vraies questions", tant il est vrai que le personnel "ne fait pas partie de l'entreprise" mais constitue une simple variable d'ajustement.

Ces constatations sont d'ailleurs corroborées par les recherches comparatives qui ont été faites en sociologie du travail. Ainsi, quelques 140 études monographiques menées des chercheurs français et allemands ont montré qu'à production et effectifs comparables, le personnel d'encadrement est deux fois plus nombreux en France qu'en Allemagne. En moyenne, le ratio était de 1 contremaître pour 15 ouvriers dans l'industrie française contre 1 pour 26 dans l'industrie allemande. Conjointement à cette taylorisation du travail accentuée dans le cas français, la structure hiérarchique globale était plus légère en Allemagne : 2 échelons seulement en Allemagne entre la "base" et le "sommet" de l'usine contre 7 en France. L'une des conséquences les plus inattendues était que les modes de production en France tendent à être plus capitalistes : il apparaît qu'une hiérarchie "lourde" et donc "lointaine" va préférer une logique plus technologique, dirigeant des machines plutôt que des hommes (MAURICE, M. , SELIER, F. & SILVESTRE, J.-J. 1979, MAURICE, M., SELIER, F., SILVESTRE, J.-J. 1982).

III. 3. REPRESENTATIONS DE LA GREVE ET DU CONFLIT DU TRAVAIL

III. 3. 1. La grève "ultima ratio" ?

En Allemagne, tous les experts interviewés voient en la grève un moyen d'imposer des revendications tarifaires. En d'autres termes, la grève est une partie intégrante du jeu de la négociation entre partenaires sociaux. La capacité de mobilisation devient une mesure de la capacité d'imposer certaines clauses à l'autre partie. Au plan syndical, les revendications sont d'ailleurs définies sur la base d'un jugement probabiliste : est-il possible de défendre ces revendications ? l'organisation syndicale est-elle capable de les imposer ?

L'un des experts souligne que l'intérêt du conflit du travail est d'être un moyen d'aboutir à un accord sur les conditions de travail et de rémunération, moyen de l'autonomie tarifaire mis à la disposition des partenaires sociaux sous leur propre responsabilité et avec leur propre marge de décision. L'alternative serait l'arbitrage forcé, incompatible avec l'autonomie tarifaire.

Le lock-out tombe aussi, de l'avis même des employeurs, sous le principe juridique de l'ultima ratio : certes il est un moyen de riposte, mais il appartient néanmoins à la boîte à outils des conflits du travail. Cependant, soulignent-ils, on devrait pouvoir trouver des possibilités de résoudre les divergences sans conflits du travail.

Le discours des interviewés articule donc le conflit avec le processus de négociation, jusqu'à attribuer à celui-ci une véritable fonction d'ordre à l'intérieur de ce processus lui-même. La grève est le dernier moyen de faire aboutir des revendications si la négociation ne suffit pas. Cette représentation du conflit est liée d'une part à un schéma mental de hiérarchisation des valeurs : le conflit ouvert est perçu comme finalisé, fonctionnalisé dans une démarche d'harmonisation sociale, d'autre part à l'intégration d'un discours institutionnel relatif à l'intégration des conflits du travail dans un fonctionnement d'ensemble compatible avec l'intérêt commun.

En France, les salariés sont très attachés au principe du droit de grève interprété comme une "liberté publique". La grève en France a d'autant plus ce caractère de liberté publique qu'elle est souvent une réaction à une situation imposée, une protestation qui s'associera donc facilement à des actions de manifestation.

Pour la plupart des organisations syndicales (CFTC - FO - CGC - CFDT), la grève est cependant une arme à utiliser en tout dernier recours, soit parce que ces organisations privilégient la négociation, soit parce que l'appel à la grève est tactiquement risqué, pouvant mettre en lumière la faiblesse de l'organisation. A la CFDT, ce point de vue exprimé avec nuance est dit être le résultat d'une évolution des 20 dernières années. On retrouve le point de vue organique à l'allemande sur la grève à la CFTC, où celle-ci peut être un des moyens de "prouver la volonté de poursuivre dans la négociation" (CFTC).

C'est surtout à la CGT que la grève reste valorisée comme le moyen premier permettant d'établir le "rapport de forces" sur le terrain capable de faire aboutir les revendications.

Du côté patronal, la grève peut être reconnue avec nuance comme un facteur parfois positif de déblocage du changement, comme un "accident faisant partie de la vie industrielle normale", comme un "droit imprescriptible faisant partie des libertés" et donc s'inscrivant dans le modèle libéral d'une vie industrielle comportant des relations patrons-salariés directes et peu réglementées.

Le conflit du travail est certes perçu comme négatif avant tout en tant que facteur de désordre social, l'esprit français ne lui conférant pas de paradoxale fonction d'ordre du point de vue social. La grève comme "dernier moyen" est cependant une conception avancée par nombre d'organisations syndicales, surtout dans le courant apparenté au catholicisme social. S'opposent à une émergence plus forte de conceptions liées à l'harmonisation sociale la représentation de la grève comme moyen premier d'établir un rapport de forces (courant cégétiste), ainsi que, de façon correspondante, les conceptions patronales libérales.

III. 3. 2. Le jeu des acteurs et les effets sur l'environnement socioéconomique : quelle responsabilité ?

Dans le contexte allemand, la prise en compte de la situation économique et l'impératif de pérennité de l'entreprise jouent un rôle important lors du déclenchement des grèves. L'"intérêt commun" prime en effet sur le jeu des intérêts individuels ou catégoriels. Dans la mesure où le pilotage de la grève est centralisé et où le choix des territoires et des entreprises touchés est effectué de façon stratégique, des critères de ciblage comme le type d'organisation, la structure des qualifications et le potentiel économique de l'entreprise peuvent être pris en considération. De leur côté, les employeurs, bien qu'ils appliquent les mesures de lock-out de façon homogène, appellent à ne pas annuler les commandes à des entreprises lock-outées. Ceci est valable surtout dans les entreprises privées ou privatisées. Dans les services publics, cette valeur tend à passer au second plan et à être remplacée par l'intérêt de l'utilisateur (v. plus loin).

En France, la question de la pérennité de l'entreprise en cas de grève se pose souvent dans des conditions trop extrêmes pour être interprétée de la même manière : la grève intervient alors pour sauver l'emploi dans une entreprise en difficulté économique sérieuse ou menacée de fermeture, transfert, etc. Les cadres eux-mêmes tendent dans ce genre de cas à s'associer à l'ensemble du personnel, ce qui semble significatif d'une évolution dans laquelle les cadres ne sont plus toujours du côté du capital. Sur le plan judiciaire, les tentatives patronales de faire condamner les organisations syndicales ayant appelé à la grève en avançant le fait que l'entreprise avait été mise en difficulté économique du fait de la grève n'ont pas abouti.

Dans le secteur public, la valeur de protection de l'intérêt de l'utilisateur apparaît moins forte qu'en Allemagne. Elle existe bien mais il est possible que son expression soit inhibée par le poids de structures hiérarchiques peu responsabilisantes et de valeurs internes bureaucratiques limitant le développement de "l'esprit client" (v. plus loin).

III. 3. 3. La "liberté du travail"

La question des droits des travailleurs non-grévistes recouvre l'importance de la valeur de liberté du travail opposée à celle de la liberté de faire grève.

En France, la position exprimée par les acteurs par rapport aux droits des travailleurs volontaires dans l'entreprise en grève est le statu quo, même si la partie patronale souligne que les droits de ces travailleurs doivent être davantage respectés dans la pratique. Ces conceptions montrent que la valeur de liberté du travail est relativement partagée ; elles expriment aussi le fait que la liberté individuelle (ou par extension celle des minorités) a une place plus importante dans le processus social (pas de décisions contraignantes à la majorité).

Il n'y a pas de protection supplémentaire nécessaire du non-gréviste car, s'il est empêché d'exercer sa liberté de travailler, il y a atteinte au droit et faute lourde. Cette protection en droit est jugée suffisante y compris par les experts patronaux. Le camp patronal souligne, par contre, les nombreuses atteintes à la liberté du travail en pratique (par exemple, occupation des locaux qui empêche les travailleurs volontaires d'accéder à l'entreprise) et estime que celles-ci devraient être davantage sanctionnées par la puissance publique, notamment dans le secteur public.

L'un des experts estime qu'il faut maintenir le système actuel, car toute modification "reviendrait à donner raison à une catégorie de salariés contre une autre". Ceci coïncide avec la position judiciaire qui met au même rang le droit de grève et la liberté du travail.

En Allemagne, d'après les experts syndicaux, les travailleurs volontaires ne doivent aucun droit à la poursuite du travail. La nouvelle jurisprudence fédérale sur la préférence donnée à la fermeture de l'établissement en grève en cas d'appel à la grève, est saluée par les interlocuteurs syndicaux comme un succès (à travers une telle disposition, en effet, les accords patrons-salariés de mise en place des services d'urgence prennent toute leur efficacité).

Les employeurs voient à cette jurisprudence l'avantage que le droit de fermeture de l'établissement rend inutile que l'employeur apporte la preuve que la poursuite de la production n'est pas possible. Cependant ils souhaitent simultanément disposer d'instruments juridiques pour assurer la poursuite de la production, et ils demandent un droit d'entrée dans les locaux pour les travailleurs volontaires comme la possibilité de lock-outer les seuls salariés syndiqués.

Seul le DAG désapprouve formellement cette jurisprudence, parce que les travailleurs volontaires devraient avoir la possibilité d'entrer dans l'établissement en grève et parce qu'il devrait y avoir poursuite possible de la production. DAG et employeurs publics regrettent que les travailleurs volontaires soient pénalisés dans leur sécurité matérielle; les employeurs communaux suggèrent la création d'une caisse de grève en faveur de ceux-ci, qui serait alimentée par les ressources générales.

La valeur de liberté du travail est également en jeu lorsque il s'agit de la situation des travailleurs des entreprises situées en aval de celle qui est touchée par la grève.

Les syndicats de la métallurgie soutiennent que les conséquences salariales dues à un arrêt du travail consécutif à un conflit en amont ne devraient pas être supporté par les salariés touchés. Par ailleurs, les syndicats ne souhaitent pas faire une arme de lutte des effets aval de la grève dans la mesure où l'utilisation d'une telle arme pose des problèmes de démocratie (il n'y a pas de consultation des travailleurs tiers touchés), même si on ne peut pas l'exclure totalement pour exercer une pression sur un établissement.

La liberté du travail n'est pas une valeur comparativement très forte chez les partenaires sociaux allemands, bien qu'elle soit portée par les employeurs et la catégorie employés. Elle se heurte en effet à d'autres facteurs tels que les droits des grévistes consultés démocratiquement, le droit de fermeture de l'établissement, et l'importance d'un service d'urgence efficace. Lorsque la protection des travailleurs volontaires est souhaitée, ce n'est pas en vertu de la liberté du travail ou du respect des opinions minoritaires mais en raison des principes de la mobilisation de masse démocratique (évitement des effets aval) ou du respect de l'environnement social (promotion des systèmes financiers d'indemnisation des travailleurs volontaires).

III. 3. 4. Le service public, l'usager et le service minimum : la prise en compte de l'environnement social

En Allemagne, s'agissant du secteur public, les experts insistent, particulièrement du côté patronal, sur la compatibilité nécessaire du conflit avec le bien commun.

La grève dans le secteur public présente la particularité de viser non à infliger des dommages à un adversaire, mais à interrompre une prestation de services. Elle est stratégiquement plus difficile à mener du point de vue syndical, dans la mesure où elle touche des usagers-contribuables généralement peu compréhensifs, et la gestion de l'opinion publique y a une importance particulière de ce fait. Un certain nombre de prestations de service, parce qu'elles satisfont des besoins indispensables, doivent être maintenues pendant le déroulement des grèves.

L'importance de ménager l'intérêt des usagers est indirectement pris en compte lors du choix des secteurs, des durées et des formes de grève : l'ÖTV choisit les secteurs où elle peut faire la grève le plus longtemps sans service minimal ni risque d'une auto-organisation des usagers. Par ailleurs, le service est maintenu pour certaines catégories d'usagers socialement défavorisés et dans certains secteurs (hôpitaux). Dans les autres cas, il existe un service minimum qui fait l'objet d'accords négociés entre partenaires sociaux.

La compétence d'organisation du service minimum ne revient a priori ni à l'un ou l'autre des partenaires sociaux. Les employeurs revendiquent la responsabilité de l'organisation des services minimaux en invoquant le droit de propriété ; les salariés en invoquant le droit de coalition.

La conclusion d'accords de mise en place du service minimum est unanimement souhaitée. L'introduction d'un droit de fermeture de l'établissement est d'ailleurs susceptible d'inciter les employeurs à préférer fermer l'établissement après avoir mis en place un service minimum fiable, plutôt que de poursuivre la production dans des conditions incertaines.

Le critère de choix des salariés assurant le service minimum est essentiellement l'appartenance syndicale ; seule l'IG Metall Bayern fait référence à la fonction occupée comme critère de choix.

En France, certains experts, y compris syndicaux, suggèrent que l'intérêt des usagers est peu pris en compte ou "pas de façon centrale" lors du déclenchement des grèves et du choix de leurs formes.

Il faut toutefois nuancer cette appréciation suivant les types de mouvements. Les mouvements généraux à caractère exceptionnel, le plus souvent limités à 24 h, sont en général connus longtemps à l'avance ; la préoccupation de l'utilisateur est alors intégrée en termes d'explication et de communication, afin de lui faire comprendre les motifs de l'appel à la grève et de lui faire accepter la démarche syndicale. Par ailleurs, certains choix de formes d'action prennent en compte l'intérêt des usagers, comme la concentration de la grève sur les heures creuses pour limiter la gêne des usagers des transports RATP, ou l'application des interruptions de courant électrique aux seules entreprises chez EDF ou encore le basculement du prix de l'électricité sur le tarif "heures creuses".

Si les employeurs souhaitent introduire un service minimum dans certains secteurs, ils craignent de se heurter "à une symbolique très forte du droit de grève absolu".

Cependant, les organisations syndicales françaises ne sont pas opposées dans le principe à la mise en place de services minimaux.

Mais, pour la plupart d'entre elles, ces démarches de mise en place ne doivent en aucun cas être imposées par une réglementation générale ou par une démarche contraignante. Dans certaines activités (hôpitaux), le service minimum est d'ailleurs bien intégré dans les pratiques et n'a jamais été remis en cause par les salariés, même pendant les grandes grèves de 1988 : la conscience sociale du rôle joué est en effet forte dans ce secteur. Dans les activités régaliennes (Préfectures...), l'impératif du service minimum est par contre moins perçu. Enfin, le service minimum ne se comprend que dans des secteurs monopolistiques où l'utilisateur est dépendant d'un seul opérateur (transports urbains parisiens, électricité), et non dans les secteurs concurrentiels où il y a une large offre alternative (transport aérien).

Les experts syndicaux français sont divisés sur le sujet de la responsabilité d'organisation du service minimum. Certains sont opposés au service minimum organisé par l'employeur - le droit de grève étant une liberté individuelle, l'appel à des salariés extérieurs étant exclu, et le recours aux non-grévistes étant considéré comme un moyen de pression et, in fine, une atteinte au droit de grève. Compte tenu de ces facteurs, le service minimum devrait, avance un expert, être assuré par les salariés grévistes, s'il n'y a pas suffisamment de salariés qui travaillent, de façon à ne pas engager la responsabilité des organisations en tant que personnes morales et à respecter le caractère individuel du droit de la grève. Mais, à partir des mêmes prémisses juridiques, un autre expert a pu inférer la responsabilité de la Direction de l'entreprise sur l'organisation du service minimum, ce qui permettrait d'"éviter de faire endosser la responsabilité aux syndicats". D'autres (CFTC) estiment que l'entrepreneur doit assurer l'organisation de ces services, "non dans un esprit de contrainte, mais dans un esprit de gestion".

Le service minimum devrait en tout cas être négocié à froid, hors périodes de conflit, de façon à déterminer un cadre (volume de prestations) comme cela a été fait au Ministère de la Santé. Il serait alors possible d'affecter les personnes au service minimum d'un commun accord entre les syndicats et les Directions, après appel au volontariat (CFTC).

Au global, la position du service minimum en tant que pratique est plus forte en Allemagne qu'en France. Le service minimum soulève en Allemagne certaines difficultés de mise en oeuvre mais son principe paraît acquis et sa pratique largement développée. Il n'en va pas de même en France où le développement de cette pratique semble se heurter à un jeu social bloqué. Sur le plan des valeurs, le service minimum basé sur la prise en compte de l'intérêt de l'utilisateur pourrait faire en France aussi l'objet d'une acceptation relativement large dans son principe, tout au moins au niveau des organisations syndicales. Mais son introduction ou son extension en France risqueraient d'être freinées par toute démarche patronale ou gouvernementale intempestive qui ne manquerait pas d'être interprétée comme une volonté d'entraver la liberté d'exercice du droit de grève.

IV. CONCLUSION : PERSPECTIVES D'EVOLUTION

Quels éléments de réflexion la comparaison des deux pays en matière d'évolution du droit des conflits du travail fait-elle émerger, en termes constatatifs comme en termes prospectifs ?

IV. 1. Points cruciaux de la situation et des évolutions actuelles :

Certaines évolutions récentes et importantes sont communes à la France et à l'Allemagne dans le domaine des conflits du travail. Ainsi, dans les deux pays, les conflits du travail connaissent depuis quelques années une recrudescence et prennent parfois une dimension nationale. L'importance croissante de l'entreprise en tant que lieu de négociation et l'affaiblissement de la représentation syndicale sont des traits connexes de l'évolution commune à la France et à l'Allemagne. Ces tendances - décentralisation et dérégulation des relations industrielles - s'inscrivent par ailleurs dans le contexte d'une crise socioéconomique grave et de plus en plus commune, alors que les deux pays sont engagés dans une coopération étroite.

Mais ces tendances interviennent sur un socle juridique et, plus en profondeur, sur un socle culturel très différents.

Le droit de la grève met nécessairement en jeu la représentation du conflit social, et donc celle, qui lui est associée, du consensus sur la base duquel est établi le lien social. Dans le cas allemand, on peut affirmer que la plupart des schémas culturels à l'oeuvre dans le droit des conflits du travail sont d'ordre communautaire au sens de TÖNNIES (1944). Ainsi, ils expriment la représentation fondamentale de l'appartenance à un tout, à un intérêt commun supérieur à l'intérêt des parties composantes, ce qui confirme des résultats que nous avons suggérés sur un champ d'analyse plus large (HUNOUT 1993). C'est le cas par exemple à propos du principe de la grève "ultima ratio" ou de la prise en compte des effets des conflits sur l'environnement social et économique. Cette représentation peut conduire à exercer sur l'individu lui-même ou sur la minorité une pression sociale forte dans le sens d'une démarche sociale coopérative, tout en leur permettant cependant une participation d'autant plus active à l'élaboration des règles du jeu social et à leur mise en oeuvre. Par opposition, le modèle culturel français, tout en laissant aux acteurs individuels ou minoritaires une marge de jeu a priori plus grande, semble compenser cette dernière par l'exercice d'un mode centralisé et descendant des rapports sociaux, d'où l'attachement des acteurs à la liberté de la grève comme droit imprescriptible et inviolable, qui permet de résister à l'autorité et d'aboutir à l'ouverture d'une situation plus interactive avec celle-ci.

IV. 2. Perspectives et propositions :

De façon générale, les experts que nous avons interrogés sur les facteurs probables et les perspectives d'évolution du droit des conflits du travail ne voient pas de nécessité impérieuse d'un changement de l'état des droits nationaux en raison de l'intégration européenne. C'est davantage en raison de facteurs endogènes que les droits nationaux devraient évoluer à court ou moyen terme. Les experts admettent cependant que les ordres juridiques respectifs ne seront pas dans ce domaine laissés tels quels par le processus de l'intégration européenne, que ce soit en raison d'une concurrence avivée ou du développement de groupes multinationaux européens. L'intégration européenne est perçue comme un facteur à long terme de modification du droit, surtout en France, où lui est attribuée une influence dans le sens de la réalisation de réformes qui n'ont pas pu être concrétisées dans le cadre interne : encadrement accru du droit de grève, extension du service minimum, introduction du principe de proportionnalité.

Sur le plan de l'évolution des droits nationaux, les discussions allemandes actuelles portent sur la grève des fonctionnaires et les conditions de la grève de solidarité. Les syndicats de salariés souhaitent l'abrogation de l'interdiction de la grève pour les fonctionnaires et le remplacement de cette interdiction par une réglementation prévoyant la mise en place de services d'urgence. Les employeurs souhaitent conserver l'interdiction de la grève des fonctionnaires, avec cette précision que l'ensemble des fonctions devraient être concernées. Les salariés souhaitent par ailleurs que soit garantie la licéité de la grève de solidarité entre les salariés d'un même groupe (sociétés mères - filiales), ainsi que celle de la grève sur des questions de stratégie de l'entreprise (ce qui suppose, en droit allemand, que ces questions puissent faire partie du champ de la négociation conventionnelle).

Le droit de la grève est, en France, présenté comme trop "sacralisé" ou "emblématique" pour que ses conditions d'exercice puissent être modifiées. Les perspectives d'évolution à court terme du droit formel semblent en effet limitées, dans la mesure où les courants syndicaux majoritaires et le patronat sont hostiles à toute démarche de réglementation en la matière. Une éventuelle évolution serait ici favorisée d'une démarche concertative "de proximité" qui créerait progressivement les conditions d'un changement sur certains points particuliers de l'exercice de ce droit.

Vouloir rapprocher formellement les droits français et allemands aujourd'hui semble irrelevante sur le plan de la pertinence sociale, de même qu'introduire des éléments importants du "modèle allemand" en France, tant les présupposés de celui-ci s'accordent mal avec un contexte culturel éloigné et dont les éléments communautaires résiduels sont au surplus affectés par la désagrégation actuelle du lien social.

La comparaison des deux droits peut par contre suggérer aux acteurs sociaux français la possibilité d'innovations limitées tenant compte de la spécificité de leur contexte national mais susceptibles d'engendrer certains progrès en termes de démocratie participative ou de prise en compte de l'intérêt collectif.

Ainsi, la formalisation des consultations lors des Assemblées Générales précédant les grèves est une réforme souhaitée par de nombreux experts. Certains (CFTC, CFDT, CGT) suggèrent la mise en place de conditions plus démocratiques de déclenchement des grèves. En effet, l'Assemblée Générale, d'une part ne draine qu'une partie du personnel, et d'autre part est souvent confuse et soumise à des manipulations de la part des opinions minoritaires. Il s'agirait donc de formaliser davantage le mode de consultation à l'Assemblée Générale, sur le mode de l'Urabstimmung allemande (vote formel en faveur ou en défaveur de la grève). Sans aller jusqu'à une véritable procédure d'organisation de la grève, cette innovation introduirait un droit pour les organisations syndicales de consulter l'ensemble du personnel et permettrait l'introduction de garanties démocratiques dans la procédure de consultation. Cette pratique ne défavoriserait pas les organisations syndicales car elle limiterait les risques d'échec de la mobilisation dans les actions de grève et conduirait les acteurs syndicaux à se montrer plus techniques dans le débat interne de l'entreprise.

S'agissant du secteur public, c'est la question du service minimum qui à la fois appelle et repousse les souhaits de changement. Cette question aussi est délicate : y a quelques années, une tentative d'introduire le service minimum à la RATP via un projet de disposition législative a entraîné le départ du Président de l'entreprise. Compte tenu des constatations faites plus haut (v. III. 3. 4), on peut penser que le développement de services minimaux par voie conventionnelle serait possible et pourrait être stimulée dans les monopoles publics, à condition d'adopter une démarche progressive "de proximité". L'introduction de ces services minimaux serait cohérente avec des politiques de modernisation renforçant l'importance donnée à l'usager ou au client aux yeux du personnel de ces entreprises.

V. BIBLIOGRAPHIE

- BLANKE, T., (1989), "Koalitionsfreiheit und Streikrecht im öffentlichen Dienst", in: Arbeit und Recht
- BOBKE-VON CAMEN, M. H., (1989), "Arbeitskampf und Tarifpraxis der Gewerkschaften", in: WSI-Mitteilungen, 5, 266
- BONNETETE, M.-C., CLAVEL-FAUQUENOT, M.-F. , (1993), "La grève/le lock-out", in : Liaisons Sociales, 11383, Paris.
- BUITER, W. H.(.....), Persistent differences in national productivity growth rates with a common technology and free capital mobility, London, Centre for Economic Policy research.
- BULLA, G. A., (1995), "Das zweiseitig kollektive Wesen des Arbeitskampfes" in: Festschrift für H. C. NIPPERDEY, München
- CECH, N., (1970), Der Streik im öffentlichen Dienst nach französischem und deutschem Recht, Dissertation, Göttingen.
- CÖSTER, M., (1976), "Drittbezogene Arbeitskampfmaßnahmen in den USA, Frankreich, und der Bundesrepublik", in: Recht der Arbeit
- CROUCH, C. & STREECK, W. (1996), Les capitalismes en Europe, La Découverte, Paris.
- DÄUBLER, W., (1971), Der Streik im öffentlichen Dienst, 2ème édition , Tübingen.
- DENHARDT, K. (1988) , The ethics of public service : resolving moral dilemmas in public organizations, New York & London, Greenwood .
- DUFOUR, C., (1993), "Frankreich", in: BINSPICK, R. und LECHER, W. (eds), Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa, Köln, 1993, 105 sq.
- ERD, R., (1978), Verrechtlichung industrieller Konflikte, Frankfurt.
- GOLL, U., (1980), "Arbeitskampfparität und Tariferfolg", in: Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht, 50, Berlin.
- HAMMER, U., (1992), "Grundlagen der Tarifautonomie im öffentlichen Dienst", in : DÄUBLER, BOBKE, KEHMANN (Hrsg.), Festschrift für GNADE, Köln, 111 sq.
- HINDRICHS, MÄULEN & SCHARF (1989), "Computer auf dem Vormarsch-Arbeitskampfbedingungen in Automobil-, Chemie-, Druckindustrie und Banken", in: BIEBACK & ZECHLIN (eds) : Ende des Arbeitskampfes? Technikenentwicklung und Streik, Hamburg, 91 sq.

HUECK, A. & NIPPERDEY, H. C. (1965), Grundriss des Arbeitsrechts, 3ème édition revue et corrigée, Berlin/Francfort, Verlag Franz Vahlen GmbH, 270-290.

HUECK, A. & NIPPERDEY, H. C. (1970), Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7ème édition entièrement revue et corrigée, vol. 2, Kollektives Arbeitsrecht (II/2), Berlin/Francfort, Verlag Franz Vahlen GmbH, 853-1059.

HUNOUT, P. (1990), Droit du travail et psychologie sociale, Méridiens-Klincksieck, Paris, Préface de Serge Moscovici.

HUNOUT, P. (1993), L'entreprise et le droit du travail: une comparaison franco-allemande, Cahiers du Centre d'Information et de Recherche sur l'Allemagne Contemporaine, Paris, Préface d'Alfred Grosser.

HUNOUT, P., KISSLER, L., H.- D. STEINMEYER et ZUMFELDE, M. (1995), "L'évolution du droit des conflits du travail en Allemagne : quelques différences essentielles avec la France" (1995), in : Les Petites Affiches, Paris, 76, 9-16.

HUNOUT, P., KISSLER, L., STEINMEYER, H.-D., & ZUMFELDE, M.(1996), "Droit français et allemand des conflits du travail : une évolution contrastée", , in : Revue de Droit International et de Droit Comparé , Bruxelles.

HUNOUT, P. (1997 à paraître) , en coll. avec ZUMFELDE, M., "La juridiction allemande du travail : un effet de miroir", Droit et Société, Paris.

JOLY, H. (1989), Patrons d'Allemagne, Sociologie d'une élite industrielle, 1933-1989, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Paris.

JOOST, D., (1990), "Verbandsfreie Arbeitskämpfe", in: LIEB, VON STELUT & ZÖLLNER (eds), Arbeitskampfrecht-Symposium Hugo Seiter zum Gedächtnis,

KALBITZ, R. (1991), Tarifpolitik, Streik, Aussperrung : Die Gestaltungskraft der Gewerkschaften des DGBs nach 1945, Köln, Bund Verlag.

KEMPEN, O.-T. (1990) , "Warnstreik, Sympathiestreik und gewerkschaftliche Demonstration im grundgesetzlichen Arbeitsverfassungsrecht", in : Arbeit und Recht,

KISSLER, L. & LASSERRE, R., (1987), Tarifpolitik : ein deutsch-französischer Vergleich, Frankfurt.

LE FRIANT, M., (1991), "Die Wirkung des Tarifvertrags in der Krise: das Beispiel Frankreich" in: ZACHERT, U. (ed.), Die Wirkung des Tarifvertrags in der Krise, Baden-Baden

LECHER, W. & WENDELING-SCHRÖDER, U., (1993), Betriebliche Interessenvertretungsstrukturen in Frankreich und der Bundesrepublik Deutschland vor dem Hintergrund der europäischen Integration, WSI.

LÖWISCH, M. , (1987), "Die Wahrung der Arbeitgebersolidarität bei enggeführten Teilstreiks", in : Betriebs-Berater, 1030 sq.

LÖWISCH, M., (1989), "Schlichtungs- und Arbeitskampfrecht", in: Schriften zur Arbeitsrechtsblattei, N° 17, Wiesbaden.

MAURICE, M., (1991), "Methodologische Aspekte internationaler Vergleiche: Zum Ansatz des gesellschaftlichen Effektes", in: Heidenreich, M. / Schmidt, G. (eds) : International vergleichende Organisationsforschung. Methoden und Ergebnisse, Opladen, 82 sq.

MAURICE, M. , SELLIER, F. , & SILVESTRE, J.- J., (1979), "La production de la hiérarchie sociale dans l'entreprise : recherche d'un effet sociétal - comparaison France-Allemagne", in : Revue Française de Sociologie, Paris, 20, 331-356.

MAURICE, M., SELLIER, F., & SILVESTRE J.-J. (1982), Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en RFA, essai d'analyse sociétale, Paris, Presses Universitaires de France.

MICHEL, B., (1990), "Das Streikrecht in der französischen Privatwirtschaft", in : Arbeitsrecht im Betrieb, 352 sq.

MORITZ, K., (1987), Das französische Arbeitsgericht, Duncker & Humblot, Berlin.

MÜCKENBERGER, U., (1980), "Der Arbeitskampf als staatlich interessiertes Ritual", in : Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht, 241-245 et 257-262.

OHNESORG, B., (1992), " Der Notdienst beim Arbeitskampf im öffentlichen Dienst", in : Der Personalrat, 342 sq.

OTTO, H.-J., (1993), "Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht", in: Münchener Handbuch, Arbeitsrecht, Kollektives Arbeitsrecht, I, München, 410 sq.

PICKER, E. (1993), "Arbeitskampfrecht und Gesamtrechtsordnung", in: Der Betrieb, 16.

PLANDER, H., (1986), "Der Staat als Hoheitsträger und Tarifvertragspartei im Rollenkonflikt " in : Arbeit und Recht, 65.

ROLFS, C., (1994), "Zur Zulässigkeit von Streikbruchprämien im Arbeitskampf", in: Der Betrieb.

SCHMIDT, R. (1995), Der Streik in der bayerischen Metallindustrie von 1954, Lehrstück eines sozialen Konfliktes, Köln, Bunder Verlag.

SUPIOT, A. (1979), "Le juge et le droit du travail", thèse de Doctorat, Bordeaux.

STEINMEYER, H.-D., (1994), Casebook Arbeitsrecht, München.

STÜTZEL, W. (1994), Streik im Strukturwandel : Die europäischen Gewerkschaften auf der Suche nach neuen Wegen, Münster, Westfälisches Dampfboot.

VERDIER, J.-M., (1990), Droit du Travail, Paris.

VOLKMANN, H., (1979), "Modernisierung des Arbeitskampfes? Zum Formwandel von Streik und Aussperrung- Deutschland 1864 - 1975", in: KÄBLE et al. (eds), Probleme der Modernisierung in Deutschland, 2ème édition, Opladen, 1979, 110 sq.

WISTÄDT, Heinrich, (1976), "Das Arbeitskampfrecht in Frankreich, Italien und der Bundesrepublik Deutschland und Vergleich der wesentlichen Problembereiche", Thèse de Doctorat, Kiel.

ZUMFELDE, M., HUNOUT, P., KISSLER, L., STEINMEYER, H.-D.(1995), "Der Teilstreik und seine rechtliche Bearbeitung in den Arbeitskampfordnungen Frankreichs und der Bundesrepublik Deutschland", in : Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht, C. F. Müller, Heidelberg, 1-37.