

<sup>1</sup> Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie, BGBl. 2014, Partie I, p. 1348.

<sup>2</sup> Pour un résumé de la *MiLoG* cf. F. Bayreuther, Der gesetzliche Mindestlohn, in : Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 2014, pp. 865 et s.

<sup>3</sup> Pour une analyse plus détaillée, v. A. Seifert, « Les travailleurs pauvres : nouveau défi pour le droit social allemand », in : Ph. Auvergnon (dir.), *Droit social et travailleurs pauvres*, Bruxelles 2013, pp. 163 et s.

<sup>4</sup> Les anciens chômeurs n'ont pas droit au salaire minimum général pendant les six premiers mois de leur relation de travail.

Suite aux élections fédérales du 22 septembre 2013 et à la formation d'un nouveau Gouvernement fédéral composé de chrétiens-démocrates et de sociaux-démocrates, une reprise de l'activité législative en matière de droit du travail se fait sentir. Le premier résultat important de cette reprise est sans doute la loi relative au renforcement de la négociation collective du 11 août 2014<sup>1</sup>.

I – Malgré un intitulé qui suggère que cette loi réforme surtout le régime de la négociation collective, celle-ci introduit essentiellement la loi relative à la détermination d'un salaire minimum général [*Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG)*] qui instaure pour la première fois en Allemagne un salaire minimum interprofessionnel fixé à 8,50 Euro par heure<sup>2</sup>. L'adoption de la *MiLoG* marque un changement de paradigme pour le droit du travail allemand<sup>3</sup>. En effet, pendant longtemps le modèle allemand reposa sur une négociation collective forte justifiant que l'État n'intervenait pas en matière de rémunération de travail. Mais, dans la mesure où la négociation collective a perdu du terrain, un nombre croissant de salariés s'est vu privé d'une protection conventionnelle. Là où la négociation collective est en recul, la liberté contractuelle individuelle s'est substituée à celle-ci. Dans certains secteurs, dont notamment la gastronomie et l'industrie alimentaire, les salariés ont été confrontés à de très bas salaires. C'est dans ce contexte que s'inscrit le débat actuel sur l'instauration d'un salaire minimum interprofessionnel. Pour le parti social-démocrate, l'adoption d'un tel salaire fut une des revendications principales pendant la campagne électorale de 2013. Les sociaux-démocrates subordonnèrent même la formation d'une « grande coalition » avec le parti chrétien-démocrate à l'engagement des chrétiens-démocrates d'instaurer un salaire minimum général.

En principe, le nouveau salaire minimum général s'applique à tous les contrats de travail, indépendamment des secteurs et des professions. Pour autant, l'article 22 *MiLoG* prévoit certaines exceptions qui reflètent le caractère de compromis de la loi. En effet, n'entrent pas dans son champ d'application les stagiaires effectuant un stage obligatoire (par exemple dans le cadre de leurs études). Également ne pourront bénéficier du salaire minimum général les apprentis – leur statut est déterminé par la loi relative à la formation professionnelle – ainsi que les bénévoles ce qui n'est pas une surprise étant donné que ceux-ci ne sont pas des salariés au sens du droit du travail. Plus important encore est l'exception pour les salariés mineurs qui n'ont pas encore achevé leur formation professionnelle et celle concernant les salariés dont l'embauche met un terme à une période de chômage d'une durée d'au moins un an<sup>4</sup>. Par le biais de cette dernière exception très controversée, le législateur voudrait éviter que le salaire minimum général fasse obstacle au recrutement de chômeurs.

La *MiLoG* prévoit l'instauration d'un salaire minimum général de 8,50 Euro par heure à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Celui-ci pourra être revalorisé tous les deux ans par dé-

cret du Gouvernement fédéral. Pour autant, celui-ci n'est pas complètement libre lors de sa décision sur la revalorisation. En effet, une revalorisation du salaire minimum général ne pourra être effectuée que sur proposition d'une Commission permanente de salaire minimum composée d'un président neutre, de trois membres proposés par les regroupements des syndicats, de trois autres membres proposés par les regroupements des organisations d'employeurs et de deux universitaires ne disposant pas d'un droit de vote. Lors de l'élaboration de sa proposition, la Commission permanente devra s'assurer que le salaire minimum contribue à une protection équitable des travailleurs, maintienne des conditions de compétitivité raisonnables et évite des suppressions d'emploi. Par ailleurs, la Commission permanente prendra en compte, lors de la décision sur sa proposition, le développement des salaires conventionnels. Le Gouvernement Fédéral pourra décréter le salaire proposé par la Commission permanente ou le rejeter ; à cet égard, il dispose d'un pouvoir discrétionnaire. En revanche, il ne peut revaloriser le salaire minimum général sans une proposition de la Commission permanente.

Le contrôle de l'application des dispositions de la *MiLoG* sera assuré par l'Administration des douanes (article 14 *MiLoG*) qui est déjà l'organisme compétent pour la mise en œuvre d'autres lois en droit du travail et qui s'approche de plus en plus d'une Inspection du travail à la française, traditionnellement inconnue en Allemagne. En cas de sous-traitance, l'entrepreneur principal doit garantir le paiement des salaires minima par ses sous-traitants (article 13 *MiLoG*).

II – En second lieu, la loi relative au renforcement de la négociation collective facilite l'extension de conventions collectives et modifie l'article 5 de la loi relative à la convention collective [*Tarifvertragsgesetz*]. Jusqu'à la réforme, le Ministère fédéral du travail ne pouvait étendre une convention collective que lorsque les employeurs liés à celle-ci employaient au moins 50% des salariés entrant dans son champ d'application. En raison du fort recul de la couverture de la négociation collective en Allemagne, ce critère de représentativité a exclu une extension de conventions collectives dans un nombre croissant de secteurs. La nouvelle loi abolie ce critère et facilite en conséquence l'extension. Dès lors, la seule condition pour l'extension d'une convention collective est que celle-ci soit considérée comme nécessaire par le Ministère du travail dans l'intérêt public. La nouvelle loi concrétise le critère d'intérêt public en énumérant deux cas exemplaires, à savoir la couverture d'une partie essentielle des relations de travail dans le champ d'application de la convention en cause, et le cas dans lequel une extension de la convention est nécessaire pour éviter que celle-ci soit minée par un *dumping* social sur les marchés du travail concernés. De surcroît, la loi comporte d'autres règles facilitant l'extension de conventions établissant des institutions communes des partenaires sociaux [*Gemeinsame Einrichtungen*]<sup>5</sup> qui joue un grand rôle dans le secteur du bâtiment.

<sup>5</sup> Pour ces modifications v. A. Seifert, Zur Reform des Rechts der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, in : Hans-Böckler-Stiftung, DGB et Friedrich-Ebert-Stiftung (dir.), Demokratisierung von Gesellschaft und Arbeitswelt – Impulse für eine soziale Rechtspolitik, pp. 43 et s.