



NATIONS UNIES  
CONSEIL  
ECONOMIQUE  
ET SOCIAL



Distr.  
GENERALE  
E/1978/8/Add.11  
13 février 1978  
FRANCAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

Première session ordinaire, 1978  
Point 5 de l'ordre du jour. Mise en  
application du Pacte relatif aux droits  
économiques, sociaux et culturels

RAPPORTS PRESENTES PAR LES ETATS PARTIES AU PACTE, CONFORMEMENT  
A LA RESOLUTION 1988 (LX), AU SUJET DES DROITS FAISANT L'OBJET  
DES ARTICLES 6 A 9

REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE

/22 décembre 1977/

Introduction

Comme l'indique sa Loi fondamentale (Constitution), la République fédérale d'Allemagne est un Etat constitutionnel et social doté d'un régime libéral et démocratique. La dignité humaine et la justice sociale constituent deux des valeurs fondamentales par lesquelles l'ordre public est et doit être régi. Du point de vue de la politique sociale, il s'agit donc non seulement d'éliminer toute crainte de gêne matérielle et de déchéance sociale, mais aussi d'introduire dans la société davantage de justice et de réelle liberté.

Le présent rapport fait suite au rapport sur les droits économiques, sociaux et culturels en République fédérale d'Allemagne présenté en avril 1974 et couvrant la période qui va jusqu'au 30 juin 1973 1/. Durant la période suivante, qui fait l'objet du présent rapport, il a fallu s'attacher principalement à garantir, consolider et étendre encore le progrès et les réalisations dans le domaine social, compte tenu de la situation difficile qu'avaient créée le ralentissement de la croissance économique et l'augmentation du chômage par rapport aux années précédentes. Dans la période couverte par le présent rapport, les prestations sociales sont passées de 252 milliards 634 millions de deutsche Mark en 1973 à 356 milliards 900 millions de deutsche Mark en 1976. Durant la même période, le pourcentage des prestations sociales par rapport au PNB est passé de 27,2 p. 100 à 31,4. Entre 1973 et 1976, la masse salariale est passée de 423 milliards 800 millions de deutsche Mark à 510 milliards 600 millions de deutsche Mark et le revenu annuel moyen des salariés est passé de 18 782 deutsche Mark à 24 000 deutsche Mark.

1/ E/CN.4/1155/Add.5.

Article 6 : le droit au travail

Remarques liminaires

Il convient de se reporter au rapport sur les droits économiques, sociaux et culturels présenté en avril 1974. Les remarques qui y figurent restent généralement valables (voir sect. I, III A, III A 1 et III A 3 du rapport) et sont complétées par les indications ci-après 2/ :

A la suite de la récession économique mondiale qui s'est amorcée en automne 1973 en partie à cause de la crise énergétique, les possibilités d'emploi ont diminué en République fédérale comme ailleurs. Ainsi, la proportion des chômeurs a nettement augmenté en 1974 et en 1975. Le taux annuel moyen, qui se chiffrait à 2,6 p. 100 en 1974, a atteint 4,7 p. 100 en 1975, pour passer à 4,6 p. 100 en 1976. En outre, on a enregistré un nombre important de travailleurs employés à temps partiel, qui a atteint son maximum en 1975, avec une moyenne annuelle de plus de 770 000 personnes (tandis qu'au même moment le nombre des chômeurs dépassait le million).

En 1976, le nombre annuel moyen des travailleurs employés à temps partiel se chiffrait à 277 000. C'est pourquoi le Gouvernement fédéral place le rétablissement du plein emploi au premier rang de ses priorités. A cette fin, il a adopté au cours des dernières années un nombre considérable de mesures conjoncturelles et budgétaires de caractère exceptionnel qui ont été complétées en partie par des mesures concrètes relevant de la politique de l'emploi. On trouvera un résumé de ces mesures à l'annexe 1 3/.

Durant la même période, l'Institut fédéral pour l'emploi a augmenté son budget, qui est passé de 6 milliards 800 millions de deutsche Mark en 1973 à 17 milliards 800 millions de deutsche Mark en 1975, pour faire face au nombre accru de demandes d'allocations ébranant de travailleurs au chômage total ou partiel et surtout pour prendre les mesures qu'appelle une politique active de l'emploi (création d'emplois, aide à la réintégration des chômeurs, incitations diverses destinées à encourager la mobilité des travailleurs, formation professionnelle).

Les mesures prises par le Gouvernement fédéral et l'Institut fédéral pour l'emploi ont considérablement amélioré la situation sur le marché du travail. Une série de règlements prévoyant l'augmentation des prestations a été adoptée, donnant ainsi à l'Institut plus de latitude pour prendre des mesures palliatives. Dans ce contexte, il faut signaler l'introduction de dispositions garantissant le paiement des créances salariales en cas de faillite (voir art. 9, annexe 1).

---

2/ E/CR.4/1155/Add.5.

3/ Une liste des annexes mentionnées est jointe au rapport. Les documents de référence, dans leur langue d'origine, peuvent être consultés dans les dossiers du Secrétariat.

A. Il convient de mentionner en particulier les lois suivantes :

- a) Loi sur la promotion de la stabilité et de la croissance économiques (voir le rapport de 1974, sect. I) 4/;
- b) Loi pour la promotion de la main-d'oeuvre (voir le rapport de 1974, sect. I et III A 3) 4/.

La version originale de cette loi, qui a été modifiée plusieurs fois, depuis son adoption, figure dans la série législative de l'OIT, sous la rubrique République fédérale d'Allemagne, 1969 No 1;

- c) Loi sur la formation professionnelle (voir annexe 2);
- d) Loi sur la promotion de la formation professionnelle;
- e) L'article 12 de la Loi fondamentale exclut le travail obligatoire et force et garantit le droit fondamental de l'individu de choisir sa profession, son lieu de travail et l'établissement où il veut recevoir une formation.

La République fédérale d'Allemagne a ratifié les conventions de l'OIT No 29, 88, 105 et 122, qui ont pour objet de garantir le droit de choisir librement une profession.

D. 1) Il convient de se reporter au rapport de 1974 (sect. III A 1), complété par les remarques suivantes :

Le paragraphe 2 de l'article 3 de la Loi fondamentale garantit l'égalité des droits et des hommes et des femmes dans le travail. En 1976, 48 p. 100 des femmes âgées de 15 à 65 ans exerçaient un emploi lucratif. L'objectif de la politique appliquée par le gouvernement dans ce domaine est de permettre en général aux femmes ayant des responsabilités familiales d'occuper un emploi.

A l'heure actuelle 1,9 million de travailleurs étrangers se prévalent de la possibilité qui leur est offerte de gagner leur vie par un travail librement choisi et accepté.

Au début de 1977 un programme concerté pour l'emploi des travailleurs étrangers a été mis au point par la Fédération et les Länder. Ce programme met l'accent en particulier sur l'intégration des étrangers qui résident déjà en République fédérale. L'interdiction de recruter des travailleurs étrangers, qui avait été décrétée en août 1973, a été pleinement maintenue dans l'intérêt des travailleurs allemands et des travailleurs étrangers résidant en République fédérale.

---

4/ E/CN.4/1155/Add.5.

La République fédérale d'Allemagne a ratifié la Convention No 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession.

- 2) Il convient de se reporter aux remarques liminaires relatives à l'article 6.
- 3) L'Institut fédéral pour l'emploi supervise un réseau de bureaux et services de placement à l'échelle nationale. Il existe au total 146 bureaux de placement et 532 services secondaires qui s'occupent du placement des travailleurs en général et sont tous facilement accessibles. Il y a en outre des bureaux de placement spéciaux au service des demandeurs d'emploi qui possèdent un niveau de qualification élevé.

Pour les employés comme pour les employeurs tous les services de placement sont gratuits. Les bureaux de placement sont indépendants et neutres. Ils respectent le caractère confidentiel des renseignements qui leur sont communiqués afin que chaque travailleur bénéficie pleinement des possibilités d'emploi qui lui sont offertes.

- 4) Depuis la présentation du dernier rapport, les méthodes et l'organisation de l'orientation professionnelle se sont améliorées. Les étrangers ont accès à l'orientation professionnelle tout comme les nationaux.

Les allocations versées pour encourager l'acquisition d'une formation professionnelle en vertu de l'article 40 de la loi pour la promotion de l'emploi ont été adaptées à l'évolution de la situation économique. A compter du 1er août 1974, les enfants de personnes qui ne sont pas ressortissantes des pays de la Communauté européenne ont été admis pour la première fois à participer au programme de formation à condition qu'un de leurs parents au moins ait été légalement domicilié et employé en République fédérale d'Allemagne durant les trois années précédant immédiatement le commencement de la période durant laquelle les allocations doivent être versées.

La situation de l'emploi étant restée défavorable, les conditions requises pour participer aux programmes de formation professionnelle (période minimum de travail) ont été assouplies en vertu de règlements spéciaux applicables depuis le début de 1976. Cette mesure a profité en particulier aux jeunes.

Au cours de la récession économique, l'Institut fédéral a considérablement accru les activités qu'il a entreprises pour encourager la formation professionnelle des jeunes travailleurs. A l'heure actuelle, environ 30 000 jeunes participent aux programmes de formation professionnelle.

Le plan de formation professionnelle est exposé en détail à l'annexe 3. Le texte de la loi sur la formation professionnelle figure à l'annexe 2.

/...

- 5) La loi sur la protection contre le licenciement protège les employés contre un licenciement socialement injustifié. En cas de licenciement, ils peuvent former un recours devant des tribunaux spéciaux. Le Comité d'entreprise doit être consulté avant toute notification de licenciement, sinon celle-ci n'est pas valable.

Une protection spéciale contre le licenciement est assurée à certains groupes de personnes, comme par exemple les grands handicapés. Des conventions collectives spéciales visant la protection des employés contre le licenciement ont été conclues afin de protéger les employés contre les conséquences des changements qui peuvent intervenir dans les procédés de production et les méthodes de travail. Parmi les mesures adoptées à cet effet, on peut citer les clauses interdisant le licenciement des employés âgés ayant beaucoup d'ancienneté. En outre, des conventions collectives spéciales visant la protection des employés âgés ont été conclues au cours des dernières années, entre autres pour prévenir les licenciements de routine et garantir le salaire de tous les employés couverts par ces conventions collectives qui ont atteint un certain âge et accompli un certain nombre d'années de service.

- 6) Voir les remarques liminaires concernant l'article 6, ainsi que les remarques concernant les articles 9, 2 h) et 3 sur la protection sociale contre les conséquences du chômage.

C. Voir les remarques liminaires concernant l'article 6.

L'importance accordée à la réadaptation des handicapés et la protection sociale des grands handicapés a été mentionnée dans le rapport de 1974. Le texte de la loi sur les grands handicapés figure à l'annexe 4. On peut ajouter les remarques ci-après :

Durant la période considérée, les établissements de réadaptation professionnelle ont été encore développés. Le système des centres permanents interentreprises destinés à former les jeunes gens et à recycler les adultes handicapés a été étendu et a ainsi contribué à accroître considérablement le nombre des établissements de formation et de recyclage existants. Durant la même période, le nombre d'emplois réservés aux handicapés dans les ateliers a atteint environ 33 000.

La contraction du marché de l'emploi, qui a aggravé la situation des grands handicapés, doit être compensée par des programmes spéciaux de subventions visant à réduire le chômage parmi les grands handicapés (voir en particulier annexe 1, point 6).

Pour faire face à la situation actuelle dans le domaine de l'emploi, il a été décidé de modifier la loi sur la promotion de l'emploi compte tenu de la loi de décembre 1975 sur l'amélioration de la structure budgétaire, afin d'adapter les allocations destinées à encourager la

/...

formation professionnelle aux besoins actuels du marché du travail et à l'évolution récente. La charge financière qui pèse sur le système d'assurance chômage sera allégée du fait du placement plus rapide des chômeurs, les procédures administratives seront simplifiées afin de hâter le versement des allocations et les dispositions régissant le placement des réserves seront modifiées pour réduire les délais et étendre la portée des interventions financières du Gouvernement fédéral.

Article 7 : droit à des conditions de travail justes et favorables

Remarques liminaires

En République fédérale d'Allemagne, l'un des objectifs primordiaux de la politique sociale est d'assurer aux personnes pourvues d'un emploi des conditions de travail justes et favorables. Cela se traduit à la fois par des textes législatifs et par de nombreuses conventions collectives que les syndicats concluent avec les associations d'employeurs ou les employeurs concernés, dans les limites de la liberté de négociation que la loi garantit aux partenaires sociaux. De plus, pendant la période considérée, un certain nombre de conventions collectives ont été conclues qui, dans l'ensemble, ont permis d'améliorer régulièrement les conditions de travail.

Les lois et règlements nationaux ont également contribué à améliorer la situation des travailleurs. Outre diverses lois qui seront traitées ultérieurement, il faut noter les progrès réalisés en ce qui concerne la protection des travailleurs contre les licenciements injustifiés d'un point de vue social, les congés payés et le maintien du salaire en cas de maladie et durant les jours fériés.

Le rapport de 1974 mentionnait déjà les droits de participation des comités d'entreprises (sect. I et III A 2). Un exemplaire de la loi sur l'organisation interne des entreprises qui régit ces questions est joint au présent rapport (annexe 1). Depuis les années 50, des représentants des travailleurs librement élus peuvent participer à la prise de décision à l'échelon de l'entreprise. La loi sur la participation des travailleurs est entrée en vigueur le 1er juillet 1976. Elle accroît sensiblement les droits des travailleurs dans les grandes entreprises, ses principales dispositions étant les suivantes :

- La participation du personnel s'applique à toutes les entreprises jouissant de la personnalité juridique et employant plus de 2 000 travailleurs.
- Elle s'applique aussi aux groupes de sociétés et à leurs éléments constitutifs, si l'ensemble des entreprises du groupe emploient plus de 2 000 travailleurs.
- Le conseil de surveillance des entreprises est composé d'un nombre égal de représentants des actionnaires et de représentants des travailleurs.
- Les syndicats sont représentés de manière appropriée au conseil de surveillance.
- La participation dans les industries du charbon, du fer et de l'acier n'est pas modifiée. La représentation d'un tiers, conformément à la loi sur l'organisation interne des entreprises de 1952, continue d'être appliquée dans les entreprises moins importantes.

/...

Un exemplaire de cette loi est joint au présent rapport (annexe 2).

Les travailleurs étrangers vivant en République fédérale d'Allemagne jouissent de tous les avantages et privilèges conférés par la législation allemande du travail. Ils ont le droit de participer et de se présenter aux élections des comités d'entreprise et à celles des représentants des travailleurs aux conseils de surveillance. De plus, toute discrimination fondée sur une des raisons mentionnées au paragraphe 2 de l'article 2 du Pacte est interdite. Il faut mentionner ici l'interdiction de toute discrimination figurant au paragraphe 3 de l'article 3 de la Loi fondamentale, dans la section 75 de la loi sur l'organisation interne des entreprises et dans les lois de la fédération et des Länder relatives à la représentation du personnel dans les entreprises. C'est pourquoi la République fédérale d'Allemagne a ratifié non seulement la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale en date du 7 mars 1966, mais aussi la Convention No 111 de l'Organisation internationale du Travail concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession. Durant la période examinée, la République fédérale d'Allemagne a de plus ratifié la Convention No 135 de l'OIT concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder.

Il faut noter enfin le programme d'action intitulé "Recherche sur l'humanisation du travail" qui a été adopté en mai 1974. Il recommande une planification de la recherche axée sur les besoins des travailleurs et visant à humaniser la vie de travail. Des projets de recherche ont été élaborés en vue de déterminer les principaux facteurs de tension dans les lieux de travail et d'éliminer les facteurs déjà identifiés. Un exemplaire de ce programme est joint au présent rapport (annexe 3).

#### A. Rémunération

- 1) En République fédérale d'Allemagne, le respect du principe d'une rémunération équitable, qui est consacré dans la constitution de plusieurs Länder, est assuré avant tout grâce à un réseau de conventions collectives conclues sur la base de la loi sur les conventions collectives. Des dispositions réglementaires spéciales ont été prises en ce qui concerne le travail à domicile et, dans certaines conditions, un salaire minimum peut être fixé dans d'autres secteurs.
- 2) Les traitements et salaires fixés par les conventions collectives servent à déterminer la rémunération de la majorité des travailleurs. En général, des conventions collectives sont conclues pour chaque secteur industriel et non pour un emploi donné. Actuellement, il n'y a pas de salaire minimum fixé par l'Etat.

Les conventions collectives actuellement en vigueur en République fédérale d'Allemagne couvrent la plupart des secteurs de l'industrie et des services et comportent une série de dispositions relatives aux conditions de travail dans des domaines qui ne sont pas réglementés par le législateur mais dont l'organisation est laissée aux partenaires sociaux, dans les limites assignées à la liberté des salaires, ou dans des domaines pour lesquels le législateur a fixé des conditions minimums mais où les conventions collectives constituent souvent un progrès considérable pour les travailleurs intéressés.

/...

Si les conditions générales de travail sont définies dans des conventions collectives de base ou dans des conventions particulières, les taux de rémunération sont déterminés dans des conventions collectives relatives aux traitements et salaires. Ces traitements et salaires, ainsi que le traitement des employés en formation sont en général augmentés chaque année lors de la conclusion de nouvelles conventions collectives, alors que les dispositions relatives aux conditions générales de travail restent en vigueur plus longtemps, la durée de validité des conventions collectives de base étant plus longue. Mais il n'est pas rare que des améliorations soient apportées aux conditions de travail grâce à l'adoption d'amendements, la convention collective de base restant en vigueur.

Au fil des ans, donc, bien des dispositions des conventions collectives sont améliorées et assurent un mieux-être à de nombreux travailleurs.

Depuis la naissance de la République fédérale d'Allemagne et la promulgation de la loi sur les conventions collectives en 1949, environ 148 000 de ces conventions ont été conclues jusqu'à la fin de 1976, dont 30 000 sont encore en vigueur actuellement. Ces dernières années, de 7 000 à 8 000 nouvelles conventions collectives ont été conclues annuellement, dont une partie remplace d'anciennes conventions.

Pour ce qui est des personnes travaillant à domicile, auxquelles en général la législation du travail s'applique de la même manière qu'aux autres travailleurs (parfois avec certaines modifications), la rémunération et les autres conditions du contrat de travail sont déterminées par des conventions collectives et, dans la mesure où ces conventions ne sont pas applicables aux travailleurs à domicile, par des décisions de caractère obligatoire prises par des comités mixtes du travail à domicile avec l'approbation des autorités compétentes. Ces décisions obligatoires exercent les mêmes effets qu'une convention collective d'application générale. Elles s'appliquent donc aussi à tous les employeurs et profitent à tous les travailleurs à domicile, qu'ils soient ou non syndiqués. La loi modifiant les conditions de travail à domicile, du 29 octobre 1974, a permis d'apporter d'importantes améliorations au sort des travailleurs à domicile; elle établit en particulier une relation plus étroite, du point de vue de la rémunération et des conditions de travail, entre cette catégorie de travailleurs et ceux qui bénéficient de conventions collectives. De plus, la protection des travailleurs à domicile contre les licenciements a été considérablement renforcée.

Le comité d'entreprise doit, entre autres tâches, s'assurer que les lois, règlements, conventions collectives et conventions d'entreprises sont appliqués au profit des travailleurs et recommander à l'employeur l'adoption de mesures favorables à l'entreprise et au personnel. En l'absence de dispositions législatives ou de conventions collectives, le comité d'entreprise a son mot à dire sur les questions suivantes :

/...



- Le moment, le lieu et le mode de paiement de la rémunération.
  - Les questions ayant trait aux dispositions concernant la rémunération dans l'entreprise, notamment la formulation de principes y relatifs et l'introduction et l'application de nouvelles méthodes de rémunération, ou la modification des méthodes existantes.
  - La détermination des taux de rémunération à la pièce et des primes ainsi que des autres éléments de salaire liés au rendement, y compris les coefficients monétaires (c'est-à-dire la somme à verser par unité de temps).
- 3) La rémunération des travailleurs fixée dans les conventions collectives comprend dans la plupart des cas le traitement de base plus des indemnités ou des primes pour certaines activités. En sus de la rémunération proprement dite, les conventions collectives prévoient des avantages divers tels qu'un jour férié supplémentaire, le treizième mois ou une contribution de l'employeur en vue de la constitution d'un capital. Le travailleur peut demander à son employeur de lui expliquer le mode de calcul et la composition de sa rémunération
- 4) Les revenus ont progressé comme suit :

/...

Niveau moyen des salaires non régis par des  
 conventions collectives

<u>Année</u>	<u>Revenu brut</u>			<u>Revenu net</u>		
	<u>Annuel</u>		<u>Mensuel</u>	<u>Annuel</u>		<u>Mensuel</u>
	<u>DM</u>	<u>Pourcentage</u> <u>d'augmentation</u>	<u>DM</u>	<u>DM</u>	<u>Pourcentage</u> <u>d'augmentation</u>	<u>DM</u>
1950	3 239		274	2 615		218
1951	3 817	+16,1	318	2 994	+14,5	250
1952	4 121	+ 3,0	343	3 207	+ 7,1	267
1953	4 376	+ 6,2	385	3 410	+ 6,3	284
1954	4 595	+ 5,0	383	3 599	+ 5,5	300
1955	4 969	+ 8,1	414	3 377	+ 7,7	323
1956	5 365	+ 8,0	447	4 170	+ 7,6	348
1957	5 718	+ 6,6	477	4 413	+ 5,8	368
1958	6 138	+ 7,3	512	4 649	+ 5,3	387
1959	6 460	+ 5,2	538	4 912	+ 5,7	409
1960	7 059	+ 9,3	588	5 300	+ 7,9	442
1960	7 051		588	5 294		441
1961	7 743	+ 9,0	645	5 785	+ 9,3	482
1962	8 439	+ 9,0	703	6 278	+ 8,5	523
1963	8 957	+ 6,1	746	6 630	+ 5,6	553
1964	9 701	+ 8,3	808	7 177	+ 8,3	598
1965	10 571	+ 9,0	881	7 885	+ 9,9	657
1966	11 374	+ 7,6	948	8 346	+ 5,8	696
1967	11 774	+ 3,5	981	8 586	+ 2,9	716
1968	12 572	+ 6,8	1 048	9 005	+ 4,9	750
1969	13 798	+ 9,8	1 150	9 678	+ 7,5	807
1970	15 877	+15,1	1 323	10 863	+12,2	905
1971	17 856	+12,5	1 488	11 934	+ 9,9	995
1972	19 574	+ 9,6	1 631	13 009	+ 9,0	1 084
1973	22 093	+12,9	1 842	14 092	+ 8,3	1 174
1974p	24 678	+11,7	2 057	15 482	+ 9,9	1 290
1975p	26 577	+ 7,7	2 215	16 593	+ 7,2	1 383
1976p	28 730	+ 8,1	2 394	17 336	+ 4,5	1 445

Mars 1977

1...

Indice des traitements et salaires fixés par convention collective

<u>Année</u>	<u>Salaires 1/ 2/</u>		<u>Traitements 1/ 3/</u>	
	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>
	1970 = 100			
1951	30,3	26,0	34,4	33,3
1952	32,0	28,3	36,6	35,3
1953	33,3	29,6	39,0	37,6
1954	34,0	30,4	40,4	39,0
1955	35,9	32,0	42,7	41,6
1956	38,8	35,6	45,9	45,1
1957	41,6	38,6	47,8	47,3
1958	44,0	42,0	50,4	40,8
1959	45,7	44,0	52,0	51,6
1960	48,8	47,7	55,6	55,1
1961	52,7	52,1	59,8	59,6
1962	57,9	57,6	64,3	64,0
1963	61,6	61,9	67,9	67,9
1964	65,7	68,0	71,0	71,1
1965	70,8	70,8	75,6	75,6
1966	75,9	76,5	80,3	80,4
1967	79,3	80,0	82,7	83,0
1968	82,5	83,1	85,4	85,7
1969	88,2	88,6	90,7	90,8
1970	100,0	100,0	100,0	100,0
1971	113,5	114,7	111,4	111,2
1972	124,2	126,4	121,0	120,9
1973	136,2	141,0	132,8	133,2
1974	152,1	159,6	147,8	148,5
1975	165,7	174,8	160,1	160,9
1976	174,9	184,7	168,7	189,2

1/ Groupe d'âge le plus élevé couvert par les conventions collectives.

2/ A l'exclusion du secteur agricole.

3/ A l'exclusion du secteur agricole et des services.

Août 1977

/...

Salaire horaire moyen brut dans l'industrie 1/

Année 2/	Formes		Saliariés		
	Formes	Femmes	Formes	et	femmes
	DM		Pourcentage d'augmentation 1970 = 100		
1950	1,42	0,86	1,29		21,2
1951	1,63	0,99	1,48	+14,7	24,3
1952	1,76	1,04	1,60	+ 8,1	26,2
1953	1,83	1,09	1,66	+ 3,8	27,5
1954	1,88	1,12	1,72	+ 3,6	28,2
1955	2,01	1,19	1,83	+ 6,4	30,1
1956	2,12	1,31	1,99	+ 8,7	33,1
1957	2,37	1,44	2,17	+ 9,0	36,0
1958	2,52	1,58	2,32	+ 6,9	38,4
1959	2,65	1,67	2,44	+ 5,2	40,5
1960	2,90	1,87	2,68	+ 9,8	44,3
1961	3,18	2,11	2,95	+10,1	48,8
1962	3,54	2,37	3,29	+11,5	54,4
1963	3,81	2,67	3,54	+ 7,8	58,5
1964	4,12	2,79	3,88	+ 9,8	63,4
1965	4,53	3,03	4,27	+10,1	69,6
1966	4,88	3,32	4,58	+ 6,8	74,2
1967	4,01	3,45	4,70	+ 3,1	76,6
1968	5,20	3,59	4,89	+ 4,0	80,0
1969	5,73	3,98	5,39	+10,2	87,1
1970	6,52	4,47	6,11	+13,4	100,0
1971	7,28	5,03	6,84	+11,9	111,0
1972	7,92	5,51	7,44	+ 8,3	120,9
1973	8,75	6,18	8,23	+10,6	133,5
1974	9,63	6,90	9,13	+10,9	147,1
1975	10,40	7,62	9,85	+ 7,9	158,7
1976	11,03	8,02	10,49	+ 6,5	168,8

1/ Y compris les travaux publics (et la construction).

2/ Sur la base de la répartition applicable depuis 1973.

Août 1977.

/...

Salaire hebdomadaire moyen brut dans l'industrie 1/

Salariés

<u>Année</u> 2/	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	<u>Hommes et femmes</u>		
	<u>D'</u>			<u>Pourcentage</u> <u>d'augmentation 1970 = 100</u>	
1950	70	33	62		23,0
1951	70	43	70	+12,9	26,3
1952	85	46	76	+ 8,6	28,3
1953	89	49	80	+ 5,3	29,8
1954	93	51	82	+ 2,5	30,9
1955	99	54	88	+ 7,3	33,1
1956	107	58	95	+ 9,0	35,7
1957	111	64	100	+ 5,3	37,6
1958	118	67	105	+ 5,0	39,4
1959	122	72	111	+ 5,7	41,4
1960	134	80	120	+ 8,1	45,3
1961	147	89	133	+10,8	49,9
1962	161	99	146	+ 9,8	56,0
1963	172	106	157	+ 7,5	58,7
1964	187	115	172	+ 9,6	63,4
1965	208	127	190	+10,5	69,8
1966	217	136	201	+ 5,8	73,5
1967	216	137	200	- 0,5	73,4
1968	229	145	212	+ 6,0	78,4
1969	257	162	238	+12,3	86,9
1970	273	182	269	+13,0	100,0
1971	321	203	296	+10,0	108,8
1972	345	222	320	+ 8,1	117,4
1973	382	248	353	+10,3	129,7
1974	412	273	382	+ 8,2	140,0
1975	430	289	402	+ 5,2	146,3
1976	469	319	438	+ 9,0	153,6

1/ Y compris les travaux publics (et la construction)

2/ Sur la base de la répartition applicable depuis 1973.

août 1977

/...

Revenu réel des hommes et des femmes

Année	Indice des salaires réels dans l'industrie 1/		Indice des traitements réels des employés de l'industrie, du commerce, de la banque et des assurances
	Salaire horaire	Salaire hebdomadaire	Traitement mensuel
		1970 = 100	
1950	32,9	35,7	-
1951	34,9	37,8	-
1952	36,9	39,9	-
1953	39,4	42,7	-
1954	40,3	44,2	-
1955	42,4	48,6	-
1956	45,5	49,0	-
1957	48,4	50,6	55,5
1958	50,6	51,9	57,4
1959	52,8	54,0	59,2
1960	56,9	53,2	62,6
1961	61,3	62,7	66,5
1962	66,4	67,2	70,1
1963	69,3	69,5	72,5
1964	73,4	73,4	75,5
1965	77,9	73,2	79,1
1966	80,3	79,9	81,9
1967	81,7	78,3	83,9
1968	84,2	82,5	88,7
1969	89,9	89,7	91,7
1970	100,0	100,0	100,0
1971	105,6	103,5	104,9
1972	105,2	108,1	103,3
1973	112,0	109,7	111,8
1974	118,6	110,8	115,4
1975	113,4	109,2	117,5
1976	120,4	113,1	119,5

1/ Calculé sur la base de l'indice du coût de la vie pour les ménages de travailleurs de dimension moyenne.

Août 1977

/...

- 5) Des dispositions de la Loi fondamentale relatives à l'égalité des droits de l'homme et de la femme, le Tribunal fédéral du travail a tiré, pour l'administration de la justice, une garantie constitutionnelle du principe de l'égalité de traitement et de rémunération pour les hommes et les femmes. Ce principe ne s'impose pas seulement à l'Etat, mais aussi aux deux partenaires qui, en République fédérale d'Allemagne, règlent les questions relatives aux salaires. Depuis longtemps, les conventions collectives ne contiennent plus de formules types d'abattement de salaire ou de classifications spéciales pour les femmes. A travail égal, il n'y a donc plus dans les conventions collectives de différence entre les salaires des hommes et des femmes. Pour plus de détails, voir le rapport de 1974 (sect. III A 5).

Dans le cadre de la primauté reconnue à la liberté de négociation en matière de salaires, l'employeur et le comité d'entreprise peuvent réglementer les conditions de travail par des conventions d'entreprise qui s'appliquent directement aux travailleurs intéressés. Dans tous ces domaines, l'employeur et le conseil d'entreprise doivent s'assurer que toutes les personnes employées par l'entreprise sont traitées conformément aux principes du droit et de l'équité et, en particulier, qu'aucune personne n'est victime d'une discrimination en raison de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son origine, de ses activités ou de ses convictions politiques ou syndicales, ou de son sexe.

- 6) Pour ce qui est des progrès réalisés, voir les remarques liminaires relatives à l'article 7 et la section A.2. Aucune difficulté du type mentionné dans les directives générales n'est apparue. Le problème des "catégories à faible salaire" intéressant les femmes (voir la section V du rapport de 1974), est étudié de près. L'étude ergonomique mentionnée dans le rapport de 1974 a été entre-temps soumise au Parlement. Elle a été approuvée par le patronat et les salariés.

#### B. Sécurité et hygiène du travail

- 1) En République fédérale d'Allemagne, la sécurité et l'hygiène du travail sont garanties par de nombreux règlements du Gouvernement fédéral et des Länder, édictés en application notamment de la loi relative aux professions et de lois spécifiques visant à protéger les mères, les jeunes travailleurs, les employés de l'industrie nucléaire, etc., et par les règlements relatifs à la prévention des accidents publiés par les organismes d'assurance contre les accidents. Les comités d'entreprise aussi veillent à l'application de ces normes.

Une compilation des règlements applicables figure dans le rapport concernant la prévention des accidents qui a été présenté aux organes législatifs en octobre 1976.

Au cours de la période considérée, les lois et règlements suivants sont entrés en vigueur :

/...

1. La loi relative aux conditions minimales d'hébergement des travailleurs, aux termes de laquelle l'employeur est tenu de veiller à ce que les logements collectifs mis à la disposition des travailleurs soient conformes à des normes précises. Ceux-ci doivent être suffisamment grands et ne pas être surpeuplés. Certaines conditions minimales doivent être remplies concernant l'éclairage, l'aération, la protection contre l'humidité et le bruit, l'approvisionnement en eau et en électricité, les installations sanitaires.
2. Le décret concernant les lieux de travail qui détermine la façon dont les usines et les lieux de travail, les bureaux, les magasins et les ateliers doivent être conçus. Les conditions à remplir sont les suivantes :

- Locaux correctement équipés du point de vue ventilation, éclairage et climatisation;
- Espace suffisant pour permettre une certaine liberté de mouvement sur le lieu de travail
- Protection contre les bruits nocifs;
- Des toilettes décentes.

Un exemplaire de ce décret est joint en annexe (annexe 4).

3. La loi concernant les médecins d'entreprise, les ingénieurs de sécurité et les autres spécialistes de la sécurité du travail, aux termes de laquelle les employeurs sont tenus d'engager des médecins d'entreprise, des ingénieurs et d'autres conseillers chargés de la sécurité. En appliquant les règles et découvertes de la sécurité industrielle et de la médecine du travail, ces spécialistes pourront utiliser au mieux les méthodes existantes de sécurité professionnelle et de prévention des accidents.

Un exemplaire de cette loi est joint en annexe (annexe 5).

4. La loi relative à la protection des jeunes travailleurs qui fixe notamment les priorités suivantes :
  - Semaine de cinq jours comportant 40 heures de travail;
  - Amélioration des soins médicaux;
  - Extension des congés payés annuels;
  - élévation de 14 à 15 ans de l'âge minimum pour occuper un emploi;
  - Amélioration de l'hygiène et de la sécurité du travail grâce à des restrictions concernant l'affectation des jeunes à des travaux dangereux.

/...



Au cours de la période considérée, la République fédérale a ratifié les Conventions Nos 73, 92, 113, 120, 126, 133, 134, 135 et 139 de l'OIT qui portent sur la sécurité et l'hygiène du travail.

- 2) En République fédérale d'Allemagne, la loi relative aux professions et le Code des assurances du Reich stipulent que les inspecteurs d'entreprise et des contrôleurs qualifiés des organismes d'assurances veillent à l'application des mesures de sécurité et des dispositions relatives à la sécurité du travail. Un règlement administratif de portée générale assure la coordination entre les deux services d'inspection.

Le comité d'entreprise contribue également à la sécurité et à l'hygiène du travail. Il collabore avec les autorités chargées de la sécurité du travail et les organismes d'assurance contre les accidents en apportant des suggestions, des avis et des informations. L'employeur, les autorités compétentes en matière de sécurité du travail, les organismes d'assurances et les autres organismes compétents sont tenus d'inviter le comité d'entreprise ou les représentants de ce dernier à participer à toutes les inspections et à l'examen de toutes les questions portant sur la sécurité professionnelle ou la prévention des accidents ainsi qu'aux enquêtes sur les accidents. L'employeur doit informer immédiatement le comité d'entreprise des conditions imposées et des instructions données par les organismes chargés de la sécurité du travail pour ce qui est de la sécurité et de la prévention des accidents.

L'employeur doit informer le comité d'entreprise des plans concernant :

1. La construction, la modification ou l'extension des ateliers, bureaux ou autres locaux appartenant à l'établissement;
2. L'outillage;
3. L'organisation du travail;
4. Les postes de travail.

L'employeur doit consulter le comité d'entreprise sur les mesures envisagées, prenant en particulier en considération les effets qu'elles auront sur la nature du travail et les efforts exigés de la part des travailleurs. Dans leurs consultations, l'employeur et le comité d'entreprise tiendront compte des conclusions de l'ergonomie concernant l'adaptation des emplois à l'homme.

/...

Lorsqu'interviennent des changements dans les emplois, les opérations ou le milieu de travail, qui contreviennent aux règles établies de l'ergonomie concernant l'adaptation du travail aux besoins de l'homme et qui entraînent des servitudes particulières pour les travailleurs, le comité d'entreprise peut demander que des mesures appropriées soient prises pour éviter, alléger ou compenser la tension supplémentaire imposée.

- 3) En République fédérale d'Allemagne, la sécurité et la salubrité des conditions de travail pour tous les travailleurs sont garanties par des dispositions législatives et réglementaires et par le contrôle de leur application.
- 4) Le dernier rapport sur la prévention des accidents de septembre 1976 donne les chiffres suivants pour 1975 :

En 1975, on a enregistré un total de 1,97 millions d'accidents de travail (accidents sur le lieu de travail, accidents de trajet, maladies professionnelles).

Ainsi, pour la première fois depuis 1953, les accidents de travail n'ont pas dépassé le cap des deux millions: cela représente, par rapport à 1974, une diminution d'environ 240 000 accidents. Depuis 1970, le nombre d'accidents de travail a diminué de 700 000, soit 26 p. 100.

En 1975, 4 724 accidents mortels et maladies professionnelles mortelles ont été enregistrés, soit 495 cas (ou 9,5 p. 100) de moins qu'en 1974.

Ainsi, le nombre des accidents du travail et des accidents de trajet est descendu à son niveau le plus bas depuis 1953. Les accidents graves ayant enregistré une diminution particulièrement importante, et le nombre des maladies professionnelles mortelles n'a jamais été aussi bas depuis la création de la République fédérale d'Allemagne. Les maladies suivantes sont les plus fréquentes :

- a) Troubles de l'audition imputables au bruit : 12 418 cas enregistrés et 2 028 cas ayant donné lieu à une première indemnisation;
- b) Maladies graves de la peau : 7 778 cas enregistrés et 390 cas ayant donné lieu à une première indemnisation;
- c) Silicose : 6 324 cas enregistrés et 1 092 cas ayant donné lieu à une première indemnisation.

#### Egalité des chances de promotion

L'article 75 de la loi sur l'organisation interne des entreprises consacre le principe de l'égalité de traitement, qui est également reconnu par les tribunaux du travail comme un principe non écrit de droit du travail. Il incombe au comité d'entreprise d'assurer l'application de ce principe.

/...

En outre, le travailleur peut demander à l'employeur d'examiner avec lui les appréciations portées sur son comportement professionnel et ses possibilités de promotion.

Le comité d'entreprise a le droit de participer à l'élaboration de directives pour la sélection des travailleurs en vue de leur promotion professionnelle. L'employeur et le comité d'entreprise doivent promouvoir la formation professionnelle des employés dans le cadre du plan de gestion du personnel au sein de l'établissement, en collaboration avec les organes chargés d'encourager et d'assurer la formation professionnelle des travailleurs. A la demande du comité d'entreprise, l'employeur doit consulter ce dernier sur les questions relatives au perfectionnement du personnel. Le comité d'entreprise peut faire des propositions à ce sujet. Pour ce qui est de la formation professionnelle, le comité d'entreprise a un certain nombre d'autres droits qu'il exerce au profit des travailleurs de l'établissement, par exemple, il participe à la prise des décisions sur l'application des programmes de formation professionnelle dans l'entreprise.

Il faut également souligner que l'Institut fédéral pour l'emploi encourage le perfectionnement professionnel au moyen d'aides financières. Ainsi, les participants à des sessions de perfectionnement ont droit à une indemnité de subsistance pendant la période de formation, outre le remboursement des droits d'inscription, des frais de voyage, du coût du matériel, des vêtements de travail, de l'assurance contre la maladie et les accidents. Les travailleurs ayant des personnes à charge peuvent se faire rembourser les frais de logement s'il sont obligés de s'absenter de chez eux pendant le stage.

Finalement, les services publics de placement gratuit prennent en considération les aspirations légitimes des demandeurs d'emplois qui recherchent une promotion professionnelle. Ces services sont également ouverts aux travailleurs qui occupent encore leur emploi mais qui souhaitent avancer dans leur carrière. Afin de garantir l'égalité des chances aux hommes et aux femmes sur le marché du travail, le principe réglementaire en vigueur depuis 1969 qui prévoyait que les services de placement et d'orientation destinés aux femmes serait assuré uniquement par des femmes, a été aboli. Le placement commun des hommes et des femmes s'est révélé extrêmement satisfaisant.

D. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

- 1) Dans la plupart des secteurs en République fédérale d'Allemagne, ces questions sont régies par les instruments suivants : loi fédérale sur les jours fériés, loi relative aux grands handicapés, loi relative à la protection des jeunes travailleurs, loi relative au paiement du salaire pendant les jours fériés officiels, règlement sur la durée du travail et loi sur la protection de la maternité. Nombre de conventions collectives comportent des dispositions sur les congés et la durée du travail nettement plus favorables que celles qui sont prévues par la loi.

/...

Le comité d'entreprise a voix au chapitre sur les questions suivantes, pour autant qu'elles ne sont pas régies par la loi ou les conventions collectives :

- Le commencement et la fin de la journée de travail, y compris les pauses et la répartition hebdomadaire des heures de travail;
- Toute réduction ou prolongation temporaire de la durée normale du travail dans l'établissement.

Au cours de la période considérée, les Conventions Nos 132 et 140 de l'Organisation internationale du Travail concernant les congés annuels (révisées) et le congé éducation payé ont été ratifiées.

- 2) i) En ce qui concerne la durée du repos hebdomadaire, il convient tout d'abord de signaler qu'en général aucun travail ne se fait les dimanches et les jours fériés. Dans la mesure où le travail est exceptionnellement autorisé ces jours-là, 24 heures de repos au moins doivent être accordés par dimanche ou jour férié: lorsqu'un employé est appelé à travailler deux dimanches ou deux jours fériés consécutifs, la période de repos doit être portée à 36 heures, et dans le cas de Noël, Pâques et Pentecôte, à 48 heures. En outre, il y a une période de repos journalière de 11 heures qui peut être réduite dans certaines circonstances à 10 heures pour le personnel des restaurants, des établissements publics, de l'industrie hôtelière et des transports.

Le règlement (CEE) No 543/69 du Conseil des communautés européennes prescrit en règle générale pour les conducteurs de transport par route, un repos hebdomadaire de 24 heures qui doit être précédé ou suivi d'un repos journalier (en général de 11 heures mais qui, dans certaines circonstances, peut être ramené à 9 ou 8 heures).

- ii) La durée normale de la journée de travail ne doit pas dépasser 8 heures ou, dans certaines circonstances, 10 heures.

Le règlement susmentionné de la CEE prescrit un maximum de 8 heures de conduite effective par jour qui, dans certains cas, peut être porté à 9 heures.

A la fin de 1976, environ 92 p. 100 des travailleurs bénéficiaient, en application de conventions collectives, de la semaine de 40 heures; en 1973, 69 p. 100 seulement des travailleurs étaient dans ce cas.

Pour les autres travailleurs, à savoir ceux de l'agriculture, de l'industrie hôtelière et de la restauration ainsi que de certains secteurs de l'industrie alimentaire et des transports, les conventions collectives applicables prévoient encore 41 heures à 45 heures de travail par semaine. En 1976, il y a eu des réductions dans l'horaire de travail d'environ 1,4 p. 100 des salariés. Pour l'ensemble des travailleurs, la semaine normale de travail est actuellement de 40,24 heures en moyenne (1975 : 40,27).

/...

- iii) La durée légale des congés payés est de 18 jours ouvrables et, pour les jeunes de moins de 18 ans, de 25 à 30 jours ouvrables.

Environ 85 p. 100 des travailleurs bénéficient, en application de conventions collectives, de congés annuels d'au moins quatre semaines; 36 p. 100 d'entre eux bénéficient même de congés de cinq semaines ou plus.

La plupart des conventions collectives ne stipulent pas une période uniforme de congé, mais uniquement un congé minimum qui doit être accordé à tous les travailleurs adultes et dont la durée augmente progressivement jusqu'au maximum de congé autorisé. Les critères régissant ces augmentations sont l'âge et/ou l'ancienneté. Par exemple en vertu des conventions collectives passées dans l'industrie métallurgique en Rhénanie-Wesphalie, tous les travailleurs adultes ont droit à au moins 21 jours ouvrables (soit 25 jours de congé payé); au-delà de 25 ans ils ont droit à 24 jours ouvrables (soit 28 jours de congé payé), et au-delà de 30 ans à 27 jours ouvrables (soit 32 jours de congé payé).

La durée maximum de congé payé prévue dans les conventions collectives est le plus souvent de 31 jours ouvrables puis, par ordre de fréquence décroissante, de 30, 32 et 27 jours ouvrables. Pour environ 66 p. 100 des travailleurs (67 p. 100 des salariés et 66 p. 100 des employés) les conventions collectives prévoient un congé maximum autorisé de cinq semaines au moins. Au cours de l'année précédente, seuls 58 p. 100 des travailleurs se trouvaient dans ce cas.

La majorité des travailleurs ont droit au congé maximal autorisé à l'âge de 30 ou 40 ans, la moyenne étant de 35 ans. Lorsque l'ancienneté est prise en considération, il faut en général 10 ans pour obtenir le congé maximal.

De nombreuses conventions collectives contiennent également des dispositions sur des congés supplémentaires pour certains travailleurs ou certaines catégories de travailleurs. Certaines conventions prévoient des congés supplémentaires allant jusqu'à six jours (mais le plus souvent trois jours) en cas de travail pénible ou dangereux; ces dispositions intéressent environ 23 p. 100 des travailleurs. D'autres conventions prévoient des congés supplémentaires pour les travailleurs (environ 39 p. 100) qui, à la demande de l'employeur, doivent prendre leurs congés en hiver. Dans la plupart des cas, ils ont droit à une journée supplémentaire par semaine de congé.

- iv) Le salaire doit être versé pour les heures de travail perdues pendant les jours fériés officiels, dont le nombre varie entre 10 et 13 par an, selon le Land.

/...

- 3) Les membres de la police sont, en règle générale, des fonctionnaires des Länder et, en tant que tels, ils sont soumis aux lois et règlements respectifs des Etats. En Rhénanie-Westphalie par exemple, la durée normale du travail pour la police est d'environ 40 heures par semaine. La journée normale de travail ou la durée d'une relève varie entre sept et neuf heures. Lorsque c'est possible, le personnel de la police doit avoir deux jours de repos consécutifs par semaine. Sur une période de quatre semaines il a droit à au moins un dimanche de congé.

Des dispositions spéciales s'appliquent au personnel infirmier : la durée du travail peut atteindre 60 heures par semaine, mais la journée normale de travail ne doit pas, en règle générale, dépasser 10 heures et elle doit comporter des pauses appropriées. A cet égard, les conventions collectives contiennent encore une fois des dispositions bien plus favorables : dans les hôpitaux publics, la durée normale de travail est de 144 heures sur une période de trois semaines, soit une moyenne de 48 heures par semaine (avec des variations possibles dans les deux sens). Dans les hôpitaux privés, les conventions collectives applicables stipulent une durée normale de travail de 120 heures sur trois semaines, soit une moyenne de 40 heures par semaine.

- 4) Pas d'autres observations.

/...

Article 8 : Droits syndicaux

A.B. La liberté d'association est consacrée dans la loi fondamentale de la République fédérale d'Allemagne au paragraphe 3 de l'article 9. Cette disposition garantit pour tous et pour toutes les professions - et donc également pour les membres des forces armées, de la police ou de la fonction publique qui peuvent être assujettis à des restrictions spéciales en vertu du paragraphe 2 de l'article 8 du Pacte - le droit de former des associations en vue de sauvegarder et d'améliorer les conditions du travail et les avantages économiques. Le paragraphe 3 de l'article 9 garantit donc le droit de former des syndicats ou de s'y affilier. Ce droit est également accordé aux travailleurs étrangers et peut être exercé par les hommes et les femmes sur un pied d'égalité. Ce droit fondamental est uniquement restreint par le paragraphe 2 du même article 9 de la loi fondamentale qui interdit les associations dont les buts ou l'activité sont contraires aux lois pénales ou qui sont dirigées soit contre l'ordre constitutionnel, soit contre l'idée de l'entente entre les peuples.

La loi sur les conventions collectives régit les questions intéressant les principaux domaines d'activité des syndicats et la loi sur l'organisation interne des entreprises règle les questions qui concernent la position des syndicats dans l'entreprise.

L'existence juridique d'un syndicat ne dépend ni de sa reconnaissance par l'Etat ni de son inscription dans un registre d'associations ou ailleurs.

C. Les syndicats ont le droit de former, sans aucune restriction, des associations ou des confédérations nationales et celles-ci peuvent, à leur tour, constituer des organisations syndicales internationales ou se joindre à de telles organisations. Les syndicats font usage de ces droits.

D. Les syndicats ont des droits et un champ d'action étendus. Par le biais des conventions collectives, ils organisent la vie du travail; ils sont aussi consultés dans la préparation des lois sociales, ils envoient des représentants aux organismes autonomes d'assurance sociale et à l'Institut fédéral pour l'emploi et, par l'intermédiaire de juges honoraires proposés par eux, participent à l'oeuvre des tribunaux du travail et des tribunaux sociaux; ils sont des partenaires respectés du gouvernement fédéral dans les discussions économiques, en particulier dans le cadre de l'action concertée et du cycle de négociations sur la politique sociale. Ils envoient des représentants aux conseils de surveillance des entreprises dont la structure prévoit la participation des travailleurs (voir remarques liminaires relatives à l'article 7) et coopèrent étroitement avec les comités d'entreprises dont les membres sont en règle générale des syndicalistes.

/...

- E. Le droit de grève est garanti. A quelques exceptions près, il n'existe pas de dispositions législatives en République fédérale d'Allemagne régissant les conflits du travail. Dans ce domaine, qui n'est pas réglementé par la loi, un certain nombre de normes se sont dégagées des décisions judiciaires - en particulier de celles du Tribunal fédéral du travail - qui sont utilisées comme critères pour déterminer si une grève est légale ou non. Ainsi, les grèves doivent avoir un caractère "raisonnable" et on ne peut y avoir recours qu'en dernier ressort pour régler un conflit d'intérêts; elles doivent être organisées par un syndicat et doivent porter sur les conditions de travail et la situation économique des travailleurs.
- F. Les membres des forces armées, de la police, de la fonction publique et les juges, dont les conditions d'emploi et la rémunération sont déterminées par la loi et non pas, comme dans le cas des autres personnes employées dans les services publics, par des conventions collectives, n'ont pas le droit de grève. Ils sont toutefois libres de s'affilier à un syndicat de leur choix et les organes directeurs de leur syndicat doivent être consultés lors de l'élaboration des dispositions générales régissant la fonction publique. C'est là la pratique habituelle.
- G. Jusqu'à présent, l'exercice des droits syndicaux n'a pas suscité de difficultés. Comme la pratique des tribunaux se fonde en partie sur la jurisprudence et comme il n'existe pas de dispositions législatives détaillées, des tentatives ont été faites pour préciser certains aspects des droits syndicaux sur lesquels des doutes subsistent. A cet égard, il convient de mentionner ce qui suit :
1. L'insertion de la section 12 a) dans la loi sur les conventions collectives de 1974 donne aux "quasi-salariés" la liberté de négocier leurs conditions de rémunération. Les personnes de cette catégorie qui comprend en particulier les personnes qui travaillent à titre temporaire pour la radio et la télévision, les journalistes indépendants travaillant pour des journaux et des revues, les écrivains et les personnes exerçant des activités artistiques, peuvent constamment améliorer leur situation sur le plan juridique, social et économique par les moyens prévus par la négociation collective et dans les limites de celle-ci, et rattrapper ainsi les salariés sur les plans de la législation du travail et de la sécurité sociale. Les conventions collectives conclues jusqu'ici sur la base de la section 12 a) de la Loi sur les conventions collectives de même que les négociations en cours sont conformes à cet objectif du législateur.
  2. Le 24 mai 1977, la Cour constitutionnelle fédérale a confirmé la constitutionnalité de l'article 5 de la loi sur les conventions collectives, selon lequel les normes négociées qui réglementent les rapports entre employeurs et employés peuvent être déclarées d'application générale. Ainsi, les normes juridiques des conventions

/...



collectives s'imposent également aux employeurs et aux travailleurs qui n'étaient pas liés auparavant par ces conventions. Cette décision est d'une importance considérable sur le plan pratique. Les conditions d'emploi d'un travailleur sur cinq en République fédérale d'Allemagne sont régies, au moins en partie, par une convention collective d'application générale.

#### Article 9 : Le droit à la sécurité sociale

- 1) En République fédérale d'Allemagne, le droit à la sécurité sociale est garanti par un régime de sécurité sociale qui s'applique à presque toute la population de la République fédérale, sans distinction de nationalité, en cas de maladie, de maternité, d'accident du travail, de maladie professionnelle, d'invalidité, de vieillesse et de décès.

Dans le domaine de l'assurance sociale, les textes législatifs de base suivants méritent particulièrement d'être mentionnés :

1. Code des assurances du Reich (assurance-maladie et assurance-accident; régime de retraite des salariés);
2. Loi sur les assurances des salariés (régime de retraite des employés salariés);
3. Loi du Reich sur les mineurs (assurance-maladie et régime des retraites dans l'industrie minière);
4. Loi sur l'assurance des artisans (régime de retraite);
5. Loi sur l'allocation-vieillesse des agriculteurs indépendants;
6. Loi sur l'assurance-maladie des agriculteurs.

Une série d'autres lois règle certains problèmes spécifiques, ou s'applique à la sécurité sociale de certaines catégories de personnes (membres des professions libérales, ramoneurs de quartier, etc.). D'autres dispositions ont été prises sur la base des lois et des conventions collectives.

La loi fédérale sur l'assistance aux victimes de la guerre constitue la législation de base en matière d'indemnisation sociale. A l'origine, elle portait uniquement sur l'assistance aux victimes de la guerre, mais plus récemment elle a été étendue aux personnes ayant subi un préjudice corporel par suite d'une vaccination ou aux victimes d'actes de violence. Elle est incorporée dans le Code social qui sera mentionné plus loin.

Les personnes auxquelles s'applique la loi fédérale sur l'assistance aux victimes de la guerre et les règlements d'application s'y rapportant bénéficient de la gratuité des soins médicaux pour les suites d'une blessure ou les maladies ou infirmités reconnues comme étant les séquelles

/...

d'une blessure. Conformément à ces dispositions, les invalides dont le taux d'incapacité permanente est d'au moins 50 p. 100 (grands invalides) bénéficient également de la gratuité des soins médicaux pour les maladies qui ne sont pas reconnues comme étant le résultat d'une blessure, si cette gratuité ne leur est pas accordée à un autre titre. La gratuité des soins hospitaliers est également accordée si les mêmes conditions sont réunies aux membres de la famille des grands invalides, aux bénéficiaires d'une allocation de garde-malade de même qu'aux veuves, orphelins et parents ayant droit à des allocations.

Du fait que les prestations versées en vertu de la loi fédérale sur l'assistance aux victimes de la guerre sont régulièrement ajustées sur celles qui sont versées au titre du régime général des retraites, l'accroissement des pensions a été d'environ 139 p. 100 entre 1970 et 1977, allant même jusqu'à 156 p. 100 pour les pensions de veuves; le taux d'augmentation de ces pensions a donc été nettement plus élevé que celui des salaires nets pour la même période.

Le droit relatif à la sécurité sociale sera regroupé dans un Code social uniforme dont certaines parties sont déjà entrées en vigueur. Le but de ce code est de réunir en un seul instrument les différents aspects, souvent compliqués, du droit social, en en simplifiant et en en clarifiant les dispositions. Il s'agit en particulier de la législation concernant les encouragements à la formation et la promotion de l'emploi, l'assurance sociale, l'indemnisation sociale, les allocations familiales, les allocations de logement, l'assistance sociale et l'assistance à la jeunesse, ainsi que des procédures à suivre par les institutions qui versent les prestations.

A l'heure actuelle la "Partie générale" et les "Dispositions communes en matière d'assurance sociale" sont entrées en vigueur. Elles ont trait au régime général d'assurance-maladie, d'assurance-accident et d'assurance-vieillesse, y compris l'assistance aux vieux agriculteurs.

Les prestations versées au titre de l'assurance sociale, de l'indemnisation sociale et des régimes de retraite des entreprises (voir ci-après point 3) sont complétées par une assistance sociale régie par la loi fédérale sur l'assistance sociale (Bundessozialhilfegesetz). La présente section ne traite pas de l'assurance sociale ni des allocations familiales qui seront examinées dans le cadre des remarques relatives à l'article 10 du Pacte.

- 2) Pour ce qui est des principales caractéristiques du système actuel, on se reportera aux observations présentées dans le rapport de 1974 (sect. III B). Les travailleurs étrangers employés en République fédérale d'Allemagne et les personnes à leur charge bénéficient des mêmes prestations de sécurité sociale que les travailleurs allemands et les personnes à leur charge.

/...

- a) Les soins médicaux ainsi que d'autres prestations en nature sont prévus au titre du régime général d'assurance-maladie. Les assurés peuvent librement choisir un médecin inscrit sur la liste de la sécurité sociale comme praticien indépendant ou comme médecin d'hôpital. Les traitements médicaux et dentaires et le cas échéant les traitements hospitaliers sont gratuits.

Pour ce qui est de l'achat de produits pharmaceutiques et d'appareils médicaux, une somme d'un deutsche Mark reste en général à la charge de l'assuré. Les mesures relatives au diagnostic précoce des maladies ont déjà été mentionnées dans le rapport de 1974 (sect. III B).

Les assurances, y compris les prestations visées sous b) et c), sont financées par des cotisations versées à parts égales par l'assuré et l'employeur. Le taux des cotisations est variable, la moyenne étant environ de 11 p. 100 de la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations dont le plafond est fixé actuellement à 2 550 deutsche Mark par mois.

- b) En cas de maladie, le travailleur continue de recevoir de son employeur la totalité de son salaire pendant six semaines (voir sect. III A 4 du rapport de 1974). Par la suite, l'assuré touche une prestation de maladie, prélevée sur le fonds du régime général d'assurance-maladie correspondant à 80 p. 100 du manque à gagner pour incapacité de travail. Cette prestation est versée en outre aux personnes bénéficiant d'un congé spécial à court terme pour s'occuper d'un enfant malade.
- c) Les prestations relevant du régime général d'assurance-maladie comprennent une allocation de maternité qui est normalement versée six semaines avant et huit semaines après l'accouchement (en cas d'accouchement prématuré ou de naissances multiples, l'allocation de maternité est maintenue à 12 semaines après l'accouchement). Le montant de cette allocation varie entre 3,50 et 25 deutsche Mark par jour selon le salaire perçu précédemment. Si l'allocation de maternité est inférieure au salaire journalier, l'employeur verse la différence.

Les assurées qui n'ont pas droit à l'allocation de maternité (par exemple les personnes qui se sont volontairement affiliées au régime général d'assurance-maladie) ont droit à un montant forfaitaire de 150 deutsche Mark et les personnes à leur charge couvertes par leur assurance, à un montant variant entre 35 et 150 deutsche Mark.

Remarques préliminaires concernant les points d) et e)

Les cas visés aux points d) et e) relèvent du régime général des pensions qui s'applique à plus de 80 p. 100 de la population de la République fédérale d'Allemagne. A cet égard, il convient de mentionner que les membres de la fonction publique, par exemple, ont leur propre régime de pensions, indépendant du système d'assurance sociale. Le régime général des pensions est alimenté à

/...

l'aide des cotisations versées à part égale par l'assuré et l'employeur. La cotisation est fixée à environ 18 p. 100 de la rémunération soumise à retenue (dont le plafond est actuellement de 3 400 deutsche Mark par mois). En outre, l'Etat verse des subventions importantes qui s'élèvent à l'heure actuelle à 15 p. 100 environ des dépenses du régime général des pensions.

- d) En ce qui concerne le calcul des pensions, il convient de se reporter au rapport de 1974 (sect. III B). En règle générale, la période d'affiliation minimum est de 60 mois. Ce minimum n'est pas exigé en cas d'invalidité due à un accident du travail ou dans certains autres cas précisés par la loi.

Une distinction est faite entre deux types d'invalidité : l'incapacité d'exercer tel emploi déterminé et l'incapacité de travail pure et simple.

- e) En ce qui concerne les catégories de personnes visées et le financement, voir point d) ci-dessus, et en ce qui concerne le calcul des pensions, voir le rapport de 1974 (sect. III B). La période d'affiliation minimale est de 180 mois.
- f) Une pension de survivant est payable aux veuves et, dans certaines conditions, aux veufs et aux conjoints divorcés ainsi qu'aux orphelins jusqu'à l'âge de 18 ans. Lorsqu'un orphelin n'a pas terminé ses études ou sa formation professionnelle, ou lorsqu'il est frappé d'invalidité, la pension d'orphelin est payable jusqu'à l'âge de 25 ans; dans certains cas (circonstances justifiant une prorogation), elle peut être payée au-delà de 25 ans. Les pensions de veuves, de veufs et de conjoints divorcés se montent à 60 p. 100 de la pension d'invalidité, sous réserve que l'assuré aurait été en droit d'y prétendre au moment de son décès. La taux correspondant pour les orphelins de père et mère est de 20 p. 100 et pour les orphelins ayant perdu un seul parent de 10 p. 100. Dans le cas de la pension d'orphelin, il est versé un supplément forfaitaire qui est de 152,90 deutsche Mark par mois. La somme de toutes les pensions de survivant ne doit toutefois pas dépasser le montant de la pension d'invalidité qui aurait été payable au moment du décès.
- g) Les accidents du travail (y compris les accidents de trajet) et les maladies professionnelles sont couverts par le régime général d'assurance-accident du travail (voir rapport de 1974, sect. III B); ce régime est entièrement financé à l'aide des cotisations des employeurs.

Il s'agit donc là aussi de prestations "dynamiques" (voir par. 1 point 3). Le montant de la pension de retraite est calculé sur la base du traitement ou salaire annuel de l'intéressé et du taux d'incapacité, qui doit être d'au moins 20 p. 100. Dans les cas d'incapacité de travail totale, le montant de la pension est de deux tiers du traitement ou du salaire annuel pris en compte aux fins de l'assurance, dont le plafond, pour la plupart des caisses, est de 48 000 deutsche Mark par an; quelques organismes vont même au-delà de cette limite. Dans certains cas, des suppléments pour enfant à charge peuvent être accordés en plus de la pension.

/...

Une pension de survivant est payable en cas de décès dû aux suites d'un accident du travail. Peuvent venir s'y ajouter, jusqu'à concurrence d'un montant maximum, des pensions versées en vertu du régime général d'assurance-vieillesse. Les prestations versées au titre de l'assurance-accident peuvent être égales aux prestations de l'assurance-maladie, en particulier dans les cas où l'intéressé n'a pas été affilié au régime général d'assurance-maladie.

- h) C'est l'Institut fédéral pour l'emploi qui sert les prestations en cas de chômage, les cotisations provenant à part égale de l'assuré et de son employeur (1,5 p. 100 de la rémunération pour l'un et l'autre).

Pour avoir droit à l'allocation de chômage, l'intéressé doit compter au moins six mois d'affiliation. Les prestations sont versées pendant une année au maximum. Elles se montent à 68 p. 100 de la rémunération nette. Outre l'allocation de chômage, il peut être accordé une assistance aux travailleurs sans emploi, dont le montant maximum est de 58 p. 100 de la rémunération nette. Cette assistance est de durée illimitée mais elle n'est accordée qu'aux travailleurs qui ont prouvé que leurs ressources sont insuffisantes. L'allocation de chômage et l'assistance aux travailleurs sans emploi ont été récemment rendues "dynamiques", c'est-à-dire qu'elles font l'objet d'ajustements périodiques, comme les pensions versées au titre du régime général d'assurance-vieillesse.

- i) Ce point est traité dans les observations relatives à l'article 10 du Pacte.

- 3) Pendant la période considérée, les faits nouveaux suivants sont à signaler :

#### Assurance-maladie

Depuis le 1er janvier 1974, le versement de la prestation de traitement hospitalier n'est plus assorti d'aucune limite de durée. Par conséquent la période maximum de 78 semaines n'est plus applicable. En même temps, une nouvelle forme de prestation a été introduite; il s'agit de l'indemnité de maladie qui est versée aux assurés contraints de prendre des jours de congé pour s'occuper de leur enfant malade âgé de moins de huit ans. Un autre type nouveau de prestation est la possibilité de bénéficier des services d'une aide ménagère. Un ménage a droit à une aide ménagère lorsqu'un des parents est à l'hôpital, à la maternité ou suit une cure médicale. A la suite de la réforme du Code pénal, les diverses prestations prévues en vertu du régime général d'assurance-maladie sont étendues aux cas de stérilisation ou d'avortement légaux, et ceci à partir du 1er décembre 1975.

Depuis le 1er juillet 1975, les grands invalides ont la possibilité de s'affilier au régime général d'assurance-maladie. En même temps, l'affiliation obligatoire est étendue aux handicapés occupant des emplois "protégés" reconnus ou travaillant dans d'autres institutions. Depuis le

/...

début de l'année scolaire 1975/76, les étudiants d'université et les apprentis sont également admis au bénéfice du régime général d'assurance-maladie.

#### Assurance-pensions

Au cours de la période considérée, les pensions du régime général d'assurance (salariés, appointés et mineurs) ont été relevées comme suit :

- De 11,35 p. 100 à compter du 1er juillet 1973 (16ème loi sur l'ajustement des pensions en date du 8 juin 1973)
- De 11,2 p. 100 à compter du 1er juillet 1974 (17ème loi sur l'ajustement des pensions en date du 1er avril 1974)
- De 11,1 p. 100 à compter du 1er juillet 1975 (18ème loi sur l'ajustement des pensions en date du 28 avril 1975)
- De 11 p. 100 à compter du 1er juillet 1976 (19ème loi sur l'ajustement des pensions en date du 3 juin 1976)
- De 9,9 p. 100 à compter du 1er juillet 1977 (20ème loi sur l'ajustement des pensions en date du 27 juin 1977)

La 20ème loi sur l'ajustement des pensions prévoit que les dates des ajustements seront avancées du 1er juillet au 1er janvier de chaque année, à compter du 1er janvier 1979.

En vertu de la loi sur la sécurité sociale des personnes handicapées, en date du 7 mai 1975, les handicapés travaillant dans des ateliers pour handicapés ou pour aveugles, dans des centres ou autres établissements, ou participant à des programmes de formation professionnelle dispensés par des instituts spécialisés sont couverts par les régimes généraux d'assurance-pensions et d'assurance-maladie. En outre, les personnes inaptes au travail sont admises au bénéfice d'une pension d'invalidité au titre du régime général d'assurance-pensions, à condition qu'elles aient été affiliées au régime pendant une période totale de 240 mois civils (périodes de cotisation et périodes de substitution) avant de présenter leur demande.

La première loi portant modification de la Loi sur le mariage et la famille, du 14 juin 1976, dont la plupart des dispositions sont entrées en vigueur le 1er juillet 1977, a des incidences sur le régime légal des pensions et ses dispositions en ce qui concerne le partage des droits à pension. En cas de divorce, les droits à pension doivent être partagés, lorsque les deux conjoints ou l'un d'entre eux ont acquis pendant le mariage des droits

/...

à une pension de retraite, d'incapacité professionnelle ou d'invalidité. Celui des deux conjoints qui a droit aux prestations les plus élevées est tenu de les partager avec l'autre. Ce dernier a droit à la moitié de la différence en valeur. On procède à la péréquation en transférant et en ouvrant des droits dans le cadre du régime général d'assurance-pensions. C'est aux tribunaux de la famille qu'il appartient de régler ces questions.

Aux termes de la loi de 1972 sur la réforme des pensions, les organismes d'assurance sont tenus de faire connaître aux assurés ayant atteint l'âge de 62 ans le montant de la retraite à laquelle ils ont droit. En vertu d'un décret du 22 décembre 1975, entré en vigueur le 1er janvier 1976, ils sont désormais tenus d'en informer les assurés ayant atteint l'âge de 59 ans.

La 20ème loi sur l'ajustement des pensions, du 27 juin 1977, contient des dispositions visant à améliorer la base financière du régime général d'assurance-pensions. Il est particulièrement intéressant de noter les aspects suivants :

- a) Au 1er janvier 1979, les chômeurs seront obligatoirement couverts aux frais de l'Institut fédéral pour l'emploi, cela pour rendre le système moins vulnérable aux influences du marché du travail. Aux termes de la loi actuelle, les périodes de chômage sont généralement considérées comme des périodes non contributives.
- b) Au 1er juillet 1977, les bénéficiaires d'une retraite modulée (à partir de 62 ou 63 ans) ou d'une retraite anticipée (dans certains cas à partir de 60 ans) pourront prendre un emploi supplémentaire, à condition de ne pas travailler plus de deux mois ou 50 jours ouvrables par an. Les bénéficiaires d'une retraite modulée ayant un emploi permanent supplémentaire ne devront pas gagner plus de 1 000 deutsche Mark et les bénéficiaires d'une retraite anticipée, pas plus de 450 deutsche Mark.
- c) L'indemnité pour enfants à charge, qui jusqu'à présent était liée à la base de calcul général et par conséquent ajustée, a été fixée à 152,90 deutsche Mark par mois à compter du 1er juillet 1977. Cette mesure vise à harmoniser la péréquation des charges familiales, commencée avec la réforme fiscale de 1975, et la réforme connexe des prestations pour enfants à charge.
- d) Les orphelins ayant atteint l'âge de 18 ans n'ont plus droit à la pension d'orphelin si, titulaires d'un contrat de formation, ils gagnent au moins 1 000 deutsche Mark par mois ou s'ils perçoivent une allocation d'entretien de 730 deutsche Mark par mois en vertu de la loi sur la promotion de l'emploi.
- e) Dans le cas des pensionnés ayant contracté une assurance-maladie facultative ou privée, l'organisme légal d'assurance-pensions est tenu, depuis le 1er juillet 1977, de verser une subvention de

/...

cotisation équivalant à 11 p. 100 de la pension; à partir du 1er juillet 1978, cette subvention sera limitée au montant effectif de la cotisation versée par l'assuré pour son assurance-maladie.

#### Assurance-accident

Au cours de la période considérée, les pensions versées au titre du régime général d'assurance-accident ont été relevées comme suit :

- De 9,4 p. 100 à compter du 1er janvier 1974 (16ème loi sur l'ajustement des pensions)
- De 11,9 p. 100 à compter du 1er janvier 1975 (17ème loi sur l'ajustement des pensions)
- De 11,7 p. 100 à compter du 1er janvier 1976 (18ème loi sur l'ajustement des pensions)
- De 7 p. 100 à compter du 1er janvier 1977 (19ème loi sur l'ajustement des pensions)

Au 1er janvier 1978, le taux d'ajustement sera porté à 7,4 p. 100 (20ème loi sur l'ajustement des pensions).

Le traitement orthopédique des victimes d'accidents, y compris la fourniture de membres artificiels et autres appareils, a été amélioré par le règlement du 18 juillet 1973. Celui-ci contient des dispositions relatives à la fourniture de membres artificiels, de fauteuils roulants et de subventions pour l'acquisition d'une automobile.

Le règlement du 8 décembre 1976 portant modification du septième règlement sur les maladies professionnelles en ajoute quatre à la liste existante. Celle-ci comprend maintenant 55 maladies professionnelles ouvrant droit à indemnisation.

#### Assistance vieillesse aux exploitants agricoles

La septième loi sur l'ajustement permanent des pensions de retraite au titre du régime des allocations versées aux personnes âgées du secteur agricole, du 19 décembre 1973, prévoit un relèvement important de ces prestations.

A dater du 1er janvier 1975, les allocations devaient être ajustées parallèlement aux ajustements du régime général des pensions, sur la base des taux applicables en 1974 aux retraites des exploitants agricoles et aux retraites anticipées ainsi qu'aux indemnités d'expropriation foncière. Selon un système progressif, après 15 ans de cotisations, le montant de base de la pension de retraite dans le secteur agricole est relevé de 3 p. 100 par année supplémentaire pour laquelle la cotisation a été intégralement versée. Au 1er janvier 1975, on a créé un système de pensions d'orphelin qui sont ajustées comme toutes les autres prestations.

/...



Plans d'assurance complémentaire

Le Plan d'assurance complémentaire des mineurs de la Sarre a été modifié par la loi du 22 décembre 1971. Le plan s'applique aux employés des mines et de plusieurs autres entreprises de production, traitement et transformation du fer de l'industrie sarroise qui, le 1er décembre 1970, étaient affiliés à l'ancien régime d'assurance-vieillesse des mineurs. Les employés d'autres entreprises de ces branches de l'industrie peuvent obtenir sur demande l'affiliation obligatoire à ce plan, à condition que les deux tiers du personnel y soient favorables.

Les prestations versées au titre de ce plan ne peuvent que compléter les prestations comparables versées au titre du régime général. Les conditions du régime général d'assurance sont appliquées avec les changements nécessaires. Les prestations ont été relevées comme suit :

- De 9,5 p. 100 à compter du 1er janvier 1973 (1ère ordonnance de la Sarre sur l'ajustement des pensions complémentaires, du 15 décembre 1972)
- De 35,58 p. 100 à compter du 1er janvier 1975 (2ème ordonnance de la Sarre sur l'ajustement des pensions complémentaires, du 5 novembre 1974)
- De 67,2 p. 100 à compter du 1er janvier 1977 (3ème ordonnance de la Sarre sur l'ajustement des pensions complémentaires, du 11 novembre 1976)

Les calculs d'ajustement tiennent compte des montants de base applicables avant 1973.

Un plan de retraite complémentaire pour les exploitants agricoles et forestiers a été institué par la loi du 31 juillet 1974. Cette loi est destinée à compléter la convention collective conclue le 20 novembre 1973 par les employeurs et employés du secteur agricole et forestier. Les personnes ayant longtemps travaillé dans le secteur agricole ou forestier et leurs survivants ont droit, sous certaines conditions, à des versements de compensation qui portent le montant de leurs prestations au niveau de celles du régime général d'assurance-pensions et de la convention collective susmentionnée. Le plan de retraite complémentaire est financé au moyen de fonds publics.

/...

### Réadaptation

La loi, entrée en vigueur le 1er octobre 1974, sur l'harmonisation des prestations de réadaptation dans les diverses branches d'assurances sociales (régimes généraux d'assurance-maladie, d'assurance-accident et d'assurance-pensions, promotion de l'emploi, plan de retraite des invalides de guerre) prévoit l'extension des différentes prestations de réadaptation et leur harmonisation en valeur et en portée. En général, ceux qui participent à un programme de réadaptation reçoivent l'équivalent du montant net de leur dernière rémunération sous forme d'allocations d'entretien ajustées chaque année compte tenu de la situation économique. On a amélioré les procédures d'organisation et d'exécution de programmes de réadaptation dans l'intérêt des personnes handicapées; les médecins sont en outre maintenant tenus de signaler les cas de personnes handicapées.

### Prestations au titre de la loi sur la promotion de l'emploi

Ces dernières années, le chômage et le travail pour des périodes de courte durée ont montré clairement l'importance des prestations prévues par la loi sur la promotion de l'emploi. A cet égard également, le régime de sécurité sociale a été encore amélioré au cours de la période considérée. Il est intéressant de noter les changements ci-après :

- a) Depuis le 1er octobre 1974, les allocations de chômage, l'aide aux travailleurs sans emploi et les allocations d'entretien ont été alignées chaque année sur les pensions du régime général d'assurance-pensions.
- b) Dans les cas où une situation d'emploi donné (chômage ou chômage imminent et absence de qualifications professionnelles) exige la participation à des cours de formation, les allocations d'entretien qui sont versées aux personnes qui suivent des cours de formation professionnelle représentent 80 p. 100 de la rémunération nette. Dans tous les autres cas, cette allocation représente 50 p. 100, soit l'équivalent de l'allocation de chômage. Comme dans le cas des allocations de chômage, les allocations d'entretien ne sont maintenant attribuées qu'après une période minimum d'emploi.
- c) Jusqu'à présent, pour bénéficier de l'assistance aux travailleurs sans emploi en complément de l'allocation de chômage, il fallait soit avoir reçu précédemment l'allocation de chômage, soit avoir accompli au moins 10 semaines de travail salarié au cours de l'année écoulée. Les périodes de formation professionnelle ou la perception de certaines prestations sociales peuvent désormais tenir lieu de la période de travail salarié normalement requise pour pouvoir bénéficier de l'assistance aux travailleurs sans emploi. En outre, l'enquête sur les ressources financières autorise maintenant des exonérations beaucoup plus importantes.

/...

d) La durée maximale de versement de l'indemnité de chômage partiel était de six mois, avec possibilité d'extension à douze mois en cas de situation exceptionnelle sur le marché du travail. La durée maximale légale a maintenant été portée à :

- 12 mois dans le cas de situations exceptionnelles dans certaines branches de l'industrie ou dans certaines régions et

- 24 mois en cas de situation exceptionnelle sur l'ensemble du marché du travail.

Cette mesure a déjà été appliquée dans plusieurs cas.

e) En 1974, on a institué un système de garantie des salaires en cas de faillite. La garantie couvre les créances salariales nées au cours des trois mois ayant précédé immédiatement l'ouverture de la procédure de faillite. Les versements sont effectués jusqu'à épuisement de l'arriéré de salaire. Les cotisations sociales sont également garanties dans les mêmes limites de temps. Le plan est financé grâce à une taxe versée par les employeurs. Les dettes salariales sont ainsi mises à la charge de l'Etat. Copie de la loi est jointe en annexe I.

L'importance des plans de prévoyance d'entreprise a déjà été mentionnée dans le rapport de 1974 (voir sect. III B). Depuis, la loi du 19 décembre 1974 tendant à améliorer les plans de prévoyance d'entreprise a considérablement amélioré la situation juridique des salariés dont le contrat de travail prévoit des pensions de vieillesse, d'invalidité ou de survivant (plans de prévoyance d'entreprise) :

a) Conserve ses droits à pension tout employé âgé de 35 ans au moins pour autant que se soient écoulés dix ans depuis la date de l'engagement pris envers lui ou qu'il ait été employé dans l'établissement pendant douze ans et que trois ans au moins se soient écoulés depuis la date de l'engagement pris envers lui.

b) Une clause de protection contre l'érosion des prestations a été adoptée pour garantir que les augmentations d'autres prestations par suite d'ajustements économiques ne réduisent pas les prestations de prévoyance de l'entreprise.

c) Les prestations dues au titre du plan d'entreprise commencent à être versées en même temps que les prestations de retraite modulée ou anticipée du régime général d'assurance-vieillesse (voir sect. III B du rapport de 1974).

d) En cas d'insolvabilité de l'employeur, les droits acquis sont protégés par une assurance.

e) L'employeur est tenu d'examiner tous les trois ans s'il y a lieu d'ajuster les prestations servies au titre du plan de prévoyance de l'entreprise et de prendre une décision équitable.

Copie de la loi est jointe à l'annexe 2 4/.

4/ Voir note de bas de page 3/.

/...

Documents de référence annexés au rapport \*

Annexes

Article 6

1. Programmes spéciaux du gouvernement fédéral pour maintenir l'emploi
2. Loi sur la formation professionnelle, en date du 14 août 1969
3. Observations sur l'article 6 relatif aux programmes de formation professionnelle
4. Avis de promulgation d'un texte consolidé de la loi sur les grands handicapés datée du 29 avril 1974

Article 7

1. Loi sur l'organisation interne des entreprises
2. Loi sur la participation des travailleurs, en date du 4 mai 1976
3. Recherche sur l'humanisation du travail (programme d'action du Ministre fédéral de la main-d'oeuvre et des affaires sociales et du Ministre fédéral de la recherche et de la technique)
4. Ordonnances sur les lieux de travail datées du 20 mars 1975
5. Loi concernant les médecins d'entreprise, les ingénieurs de sécurité et les autres spécialistes de la sécurité du travail

Article 9

1. Loi sur la garantie des salaires en cas de faillite (loi No 3 portant amendement de la loi sur la promotion de l'emploi), en date du 17 juillet 1974
2. Loi destinée à améliorer les plans de prévoyance d'entreprise, en date du 19 décembre 1974

---

\* Ces documents de référence peuvent être consultés au Secrétariat dans la langue dans laquelle ils ont été transmis par la République fédérale d'Allemagne.