



Depuis plus de 25 ans, nous conseillons et accompagnons les entreprises françaises, suisses et belges ainsi que leurs filiales allemandes dans tous les aspects juridiques de leurs activités en Allemagne. Aux côtés des cadres dirigeants, des départements ressources humaines, des services juridique et financier ainsi que des équipes commerciales, nous assistons de la même manière les sociétés allemandes en France.

Publication | Droit social – Relation et contrat de travail | Allemagne

Les règles pour une grève légale dans les entreprises allemandes

3 août 2020

C'est au tribunal du travail allemand que revient la mission de trancher la question de la légalité d'une grève dans une entreprise allemande. En général, il existe peu d'exigences constitutionnelles et de principes juridiques à prendre en considération pour établir la légalité d'une grève. En Allemagne, la responsabilité dans le domaine du droit des conflits du travail incombe aux tribunaux du travail, qui statuent généralement dans le cadre d'un référé.

Par principe, la cessation temporaire de travail est autorisée en Allemagne comme moyen d'action syndicale pour défendre un intérêt collectif. Toutefois, les conditions suivantes doivent être réunies :

- la grève ne doit pas être contraire aux lois,
- elle doit être menée par un syndicat,
- et elle ne doit pas rompre l'engagement de paix sociale pris par les partenaires sociaux ou dans le cadre d'un quelconque accord de conciliation.

La première limite au droit de grève est le fait que le mouvement de grève doit être lié à un **objectif pouvant être réglementé par une convention collective**. Cela signifie que la grève doit avoir pour but l'adoption de règles que les partenaires sociaux auraient été en droit de convenir dans le cadre d'une convention collective. Les domaines typiquement réglementés par convention collective en Allemagne sont les suivants :

- Les accords collectifs sur les salaires (« *Lohn- bzw. Gehaltstarifverträge* ») ainsi que les conventions de rémunération des formations réglementent le niveau de rémunération du travail et des formations.
- Les conventions collectives cadres (« *Rahmentarifverträge* ») déterminent avant tout les différentes catégories de salaires.
- Les conventions collectives générales (« *Manteltarifverträge* ») contiennent des dispositions sur d'autres conditions de travail, telles



Ulrich Martin DEA / DESE
Rechtsanwalt

martin@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Jörg Luft
Rechtsanwalt

luft@rechtsanwalt.fr

T + 49 (0) 7221 30 23 70

www.rechtsanwalt.fr

Strasbourg

16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg
T + 33 (0) 3 88 45 65 45
F + 33 (0) 3 88 60 07 76
strasbourg@rechtsanwalt.fr

Paris

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T + 33 (0) 1 53 93 82 90
F + 33 (0) 1 53 93 82 99
paris@rechtsanwalt.fr

Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T + 49 (0) 7221 30 23 70
F + 49 (0) 7221 30 23 725
baden@rechtsanwalt.fr

Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T + 33 (0) 5 56 28 38 07
F + 33 (0) 3 88 60 07 76
bordeaux@rechtsanwalt.fr

Sarreguémès

50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Sarreguémès
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
F + 33 (0) 3 87 28 08 13
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

Epp Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Cette présentation a un caractère purement informatif et ne saurait remplacer un conseil personnalisé. Toute responsabilité des auteurs est exclue. Les contenus de cette présentation sont soumis à des droits d'auteur.

que la durée du travail, les congés, les primes, le maintien du salaire, etc.

- Les conventions collectives dont l'objet est spécifique portent sur les versements spéciaux, tels que la prime de Noël, la prime de vacances et autres gratifications.

En revanche, toute grève motivée par des intérêts politiques ne peut fondamentalement pas être considérée comme liée à un objectif pouvant être réglé par une convention collective.

Étant donné qu'en Allemagne, seules les **organisations syndicales** sont habilitées à conclure des conventions collectives, toute grève doit être menée par un syndicat. Une grève est considérée comme syndicale si elle a été décidée au niveau d'une organisation syndicale et si cette décision de faire grève ainsi que l'appel à la grève et l'objectif poursuivi par le mouvement social ont été portés à la connaissance de l'employeur concerné (voir arrêt de la cour fédérale du travail : BAG, arrêt du 23.10.1996, 1 AZR 269/96, NJW 1997, 1799).

Si une convention collective est conclue, les parties s'entendent en principe dans cette convention sur l'**obligation de préservation de la paix sociale**. L'engagement de paix sociale signifie que les parties à la convention collective ne tenteront pas, pendant toute la durée de la convention collective, de modifier les accords conclus au moyen d'une action syndicale. Ainsi, par exemple, une grève ne peut pas être déclenchée pendant la période de validité d'une convention collective si elle a pour but d'obtenir des salaires plus élevés pour les employés.

En Allemagne, les conflits sociaux sont uniquement justifiés s'ils sont appropriés, nécessaires et adaptés au but recherché. La grève constitue toujours « l'ultima ratio », c'est-à-dire l'ultime recours pour faire valoir ses propres intérêts. Ce principe vaut non seulement pour l'appel à la grève, mais également pendant toute la durée du mouvement social. Les mesures et moyens utilisés pendant la grève ne doivent pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi par la grève. Ainsi, il convient notamment de respecter l'impératif d'équité et de **s'interdire tout comportement excessif**.

Notre équipe reste à votre disposition pour toute question à ce sujet.

welcome@rechtsanwalt.fr