

La flexibilité du travail en République fédérale d'Allemagne

Renate H. Draus

Assistante de recherches à la Confédération des associations d'employeurs allemands

Conseillère auprès du département des études de l'OFCE

L'emploi précaire a en Allemagne fédérale une importance double comparée à la France sous forme de contrats à durée déterminée ou de contrats de formation professionnelle. Par contre le travail intérimaire y est moins répandu. Le monde des exclus du travail, c'est-à-dire les chômeurs de plus de deux ans, est environ un tiers de ce qu'il est en France. En dépit d'une protection légale forte contre les licenciements, les changements d'emploi sont plus fréquents qu'en France. La mobilité géographique des travailleurs, qui avait été très grande dans les années cinquante et soixante, est en baisse.

L'aménagement du temps de travail s'est développé. Le travail à temps partiel a augmenté. La réduction de la durée du travail, qui a commencé en 1984, fait qu'actuellement l'Allemagne est, de tous les pays industriels, celui où le temps annuel est le plus court. L'individualisation des salaires demeure rare et il n'existe aucune obligation légale ni incitation fiscale pour que les entreprises instituent des systèmes d'intéressement.

En République fédérale d'Allemagne, comme en France, le problème de la flexibilité du travail a suscité récemment de nombreuses discussions. L'augmentation rapide du taux de chômage depuis 1980 et sa stabilisation à un niveau assez élevé — d'environ 8 % — depuis 1983 [24] ⁽¹⁾ ont remis en question la politique keynésienne de l'emploi appliquée dans les années 1970. Elles ont incité à la recherche de nouvelles stratégies de lutte contre le chômage, orientées par la théorie néo-classique du marché de travail. D'où l'apparition d'un intérêt particulier pour le fonctionnement du marché du travail, et notamment le degré de flexibilité de celui-ci.

On considère d'habitude le marché du travail allemand comme particulièrement rigide, plus rigide que celui des autres pays industrialisés [22], exception faite, peut-être, des pays scandinaves [19]. Or si cette idée est incontestablement fondée quand on considère les Etats-Unis, elle l'est peut-être moins à l'égard de la France.

(1) Les nombres entre crochets, [], renvoient à la bibliographie en fin d'article.

En reprenant la distinction entre flexibilité quantitative (adaptation du nombre des emplois aux variations de la demande) et flexibilité qualitative (organisation et rémunération du travail), distinction proposée par Michel Forsé, Jean-Pierre Jaslin et Jocelyne Loos dans leur analyse de la flexibilité du travail en France [16], nous essaierons d'analyser la situation actuelle et les tendances d'évolution de la flexibilité du travail en République fédérale d'Allemagne en la comparant à la flexibilité du travail en France.

Une forte flexibilité quantitative

La flexibilité quantitative comporte une multitude d'aspects : évolution des formes précaires d'emploi, stabilité de l'emploi et processus d'exclusion du marché du travail, due notamment au chômage de longue durée et mobilité géographique.

L'emploi précaire a une importance plus grande qu'en France

Les contrats à durée déterminée (CDD)

En Allemagne le cadre légal pour la conclusion de contrats de travail à durée déterminée a toujours été moins restrictif qu'en France. Avant 1985 des contrats à durée déterminée (CDD) pouvaient être conclus librement pour une durée de six mois au maximum. Des CDD de plus de six mois pouvaient être conclus à condition que l'employeur justifie à la fois la nécessité de conclure un CDD et la durée du contrat à conclure. Depuis 1985 la « loi sur la promotion de l'emploi » (*Beschäftigungsförderungsgesetz*) permet aux entreprises de conclure des contrats à durée déterminée pour dix-huit mois au maximum (vingt-quatre mois pour les entreprises nouvellement créées) sans devoir en justifier la durée.

Même avant l'entrée en vigueur de la loi facilitant la conclusion des contrats à durée déterminée ce type de contrats a eu un rôle plus important en RFA qu'en France : en juin 1984 le nombre des salariés embauchés sur la base de contrats à durée déterminée était de 887 000, soit 4,1 % de l'ensemble des salariés en RFA, contre 402 000, soit 2,3 % en France [3].

Depuis 1984 l'importance de cette forme d'emploi s'est encore accrue : en juin 1985 il y avait déjà 6,8 % des salariés travaillant sur la base d'un CDD et on estime que ce pourcentage s'est élevé à environ 8 en 1986 [29], alors qu'en France il se situe entre 3 et 4 aujourd'hui [16]. L'évolution allemande est telle que la part des contrats à durée déterminée par rapport à l'ensemble de l'emploi salarié est devenue même plus importante qu'en Grande-Bretagne, pays qui ne connaît pas de restrictions légales concernant ce type d'emploi (tableau 1).

1. Pour-cent des contrats à durée déterminée ⁽¹⁾ dans l'emploi salarié en France, Allemagne fédérale et Grande-Bretagne

En %

Année	France	Allemagne fédérale	Grande-Bretagne
1983	2,3	...	5,0
1984	2,3	4,2	5,2
1985	3,2	6,8	5,5
1986	3,.. ²	8 ²	...
1987	3,.. ²

(1) Travail intérimaire inclus en France et en Grande-Bretagne, exclu en Allemagne fédérale.

(2) Estimation.

Sans doute l'importance des CDD en Allemagne est-elle étroitement liée aux rigidités imposées aux entreprises en ce qui concerne l'aménagement du temps de travail (voir ci-dessous). L'impossibilité de distribuer le temps de travail inégalement au cours de l'année oblige les entreprises à recourir aux CDD pour maîtriser des besoins saisonniers ou d'autres pointes de commandes. Le fait que la plupart des CDD sont conclus pour une durée de moins de six mois le confirme.

La durée moyenne des CDD est de cinq mois et 70 % de ces contrats ont une durée inférieure à six mois. Cependant la part des contrats d'une durée supérieure à six mois a augmenté au cours des dernières années. Cela n'est dû qu'en partie à l'entrée en vigueur de la loi de 1985 sur la promotion de l'emploi, et l'est aussi au nombre croissant de remplacements des parents en « congé d'éducation » et surtout à l'augmentation rapide du nombre des contrats « ABM » (*Arbeitsbeschaffungsmassnahmen*, le correspondant allemand des TUC), c'est-à-dire des contrats de travail limités à un an, fortement subventionnés par l'Etat, qui doivent servir à réintégrer les chômeurs au marché du travail [32]. Le nombre de ces contrats « ABM » s'est élevé de 42 510 en 1980 à 107 222 en 1986 [27]. Aujourd'hui leur part dans l'ensemble des contrats à durée déterminée est d'environ 10 %. Ils sont toutefois bien moins nombreux que les TUC en France, qui étaient 234 000 en mars 1987 [16].

En Allemagne, comme en France, le CDD est utilisé de plus en plus comme sas d'embauche, notamment pour les jeunes [16] : 9,5 % des salariés de moins de 25 ans travaillaient sur la base d'un CDD en 1984, déjà 16,7 % en 1985. La proportion des CDD est donc plus de deux fois plus élevée parmi les jeunes que pour l'ensemble des salariés. On constate qu'à la fin de leur CDD un tiers des salariés (certaines enquêtes parlent même de trois quarts [26]) demeurent dans la même entreprise avec un contrat à durée indéterminée. C'est en France le cas pour 20 % des salariés avec CDD [33].

La part des CDD dans les entrées au travail est en Allemagne inférieure à 50 % [17], [33] au lieu de 64 % en France. La proportion des personnes qui deviennent chômeurs à la suite d'un CDD est, de

même, moins importante en RFA (15,1 % en 1986) [26], [16]. Cependant la tendance est aussi en Allemagne à la hausse : 12,5 % des personnes entrées en chômage indiquaient en 1984 comme cause la fin d'un travail basé sur un CDD, elles étaient 14 % en 1985 et 15,1 % en 1986 [26].

Les contrats de formation professionnelle

Les contrats de formation, dont la durée est limitée à la durée de la formation professionnelle, jouent un rôle très important, notamment pour les jeunes. En 1986 le nombre de ces contrats s'est élevé à 1 846 300, après 1 674 044 en 1980. Leur importance tient au système allemand où la formation professionnelle a lieu, en principe, dans les entreprises. Le nombre de ces contrats étant lié à l'évolution démographique, il est prévisible qu'il diminuera avec le nombre de jeunes gens. Bien qu'ils soient à durée déterminée, ils ne conduisent que pour une faible part à des emplois précaires. Environ 90 % des jeunes exercent la profession qu'ils ont apprise et la plupart d'entre eux obtiennent un emploi dans l'entreprise qui les a formés [14].

Le travail intérimaire est moins répandu qu'en France

Si le poids des contrats à durée déterminée est nettement plus élevé en Allemagne qu'en France, la situation est inverse pour le travail intérimaire, légalisé en 1972 par la « loi sur l'intérim » (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*). La durée d'une mission pouvait être de trois mois au maximum. Elle a été portée à six mois par la loi sur la promotion de l'emploi de 1985. Depuis 1982 le nombre des contrats d'intérim a plus que doublé, s'élevant à 29 117 (soit 0,13 % de l'ensemble des salariés) au 30 juin 1987. Ces chiffres « officiels » ne donnent cependant pas une image fidèle de la réalité : on estime qu'en Allemagne l'intérim illégal, pratiqué surtout dans la construction des bâtiments, serait dix fois plus élevé que l'intérim légal [3]. En Allemagne, plus encore qu'en France, l'intérim est un domaine d'hommes : 80 % des salariés intérimaires sont des hommes (contre 68 % en France), dont à peu près 85 % d'ouvriers, souvent hautement qualifiés. Parmi les femmes, qui constituent 20 % des salariés intérimaires, plus de 70 % travaillent dans les services, près de 25 % sont des ouvrières [10]. Comme les contrats à durée déterminée l'intérim constitue de plus en plus une zone tampon entre l'inactivité et l'activité. Parmi les salariés en intérim 47 % de l'ensemble (61 % des femmes) étaient inactifs ou chômeurs avant de commencer ce travail [10].

L'exclusion du marché du travail

Ni les mesures politiques, ni l'évolution favorable de la conjoncture n'ont pu empêcher que le nombre des exclus du marché du travail augmente. En 1980 il y avait 106 145 personnes qui étaient au chômage

depuis plus d'un an ; en septembre 1988 leur nombre s'est élevé à 670 170. On constate que parmi ce groupe la part des personnes qui sont en chômage depuis plus de deux ans a augmenté sans cesse (elle est de 338 296 en septembre 1987) alors que le nombre de celles qui sont au chômage depuis un an à deux ans diminue depuis 1983. Toutefois le nombre des exclus du marché est en Allemagne sensiblement plus bas qu'en France, où il y a environ 500 000 personnes qui sont au chômage depuis plus de deux ans [16].

Si l'on analyse ce groupe de près on constate que ses membres ont trois caractéristiques dominantes : manque de formation professionnelle, état de santé mauvais et âge élevé. De fait, 50,5 % de l'ensemble des chômeurs et 60,2 % de ceux qui sont en chômage depuis plus de deux ans n'ont pas de formation professionnelle. Les exclusions du marché du travail (tableau 2) sont dues le plus souvent à des limitations professionnelles en raison d'un état de santé mauvais ou à un âge de 55 ans ou plus. Elles sont dues aussi, indirectement, à une protection légale particulièrement extensive contre le licenciement.

2. L'importance de la formation professionnelle, de l'état de santé et de l'âge pour les chômeurs de longue durée

En %

Facteur \ Catégorie de chômage	Ensemble des chômeurs	Au chômage depuis 1-2 ans	Au chômage depuis plus de 2 ans
Manque de formation professionnelle	50,5	54,2	60,2
Etat de santé limite des possibilités de travail	20,0	23,7	32,9
Agés de 55 ans ou plus	13,5	19,1	28,1

Source : [11] p. 4.

Stabilité de l'emploi et flux d'embauche

Les salariés allemands bénéficient d'une protection légale contre le licenciement (*Kündigungsschutzgesetz*) particulièrement forte. La loi concerne tout contrat de travail (sauf ceux à durée déterminée) conclu avec une entreprise ayant au moins six salariés et s'applique à partir du septième mois de travail, les premiers six mois étant considérés comme période d'essai. L'employeur ne peut licencier un salarié qu'en invoquant une raison tenant à la personne du salarié, par exemple une maladie grave dont la fin n'est pas prévisible, à son comportement (fautes graves répétées), ou à la situation économique de l'entreprise, nécessitant une réduction d'effectifs. La loi est assez vague, mais la jurisprudence au cours des années a été de plus en plus restrictive pour les employeurs et de plus en plus favorable aux salariés. Dès lors que les premiers six mois sont passés, l'emploi devient juridiquement très stable.

Le recours au licenciement économique est particulièrement difficile et risqué. Des licenciements considérés comme importants (définis en fonction de la taille de l'entreprise) ne sont possibles que sur la base d'accords conclus avec le comité d'entreprise. Ces accords déterminent les personnes qui pourront être licenciées selon des critères sociaux (ancienneté, nombre d'enfants, âge, etc.) et les indemnités à verser à ces personnes. Or les demandes d'indemnités présentées par les comités d'entreprise sont souvent si élevées qu'elles rendent les licenciements impossibles, car leurs coûts seraient plus élevés que ceux d'autres solutions. Cela conduit les entreprises à s'orienter vers d'autres adaptations aux changements économiques et technologiques : recours aux contrats à durée déterminée, plus important qu'en France, préretraite à partir de 58 ans (utilisée souvent en 1986 et 1987, elle n'a plus grande importance aujourd'hui), introduction, encore peu fréquente, d'horaires atypiques et aménagement du temps de travail.

Cependant cette législation de l'emploi ne provoque pas un immobilisme des marchés. L'instrument d'adaptation le plus utilisé est la formation professionnelle continue des salariés. Le nombre des salariés et chômeurs qui participent à des stages s'est élevé de 3,3 millions en 1979 à 4,2 millions en 1985. La moitié des stages de formation professionnelle continue sont organisés par les entreprises pour leurs salariés. En 1985 les entreprises allemandes ont dépensé près de 15 milliards de DM pour la formation continue de leurs salariés [21]. Les autres stages sont organisés par l'Agence fédérale pour l'emploi afin de faciliter la réintégration des chômeurs sur le marché du travail.

Une comparaison internationale des flux d'embauche et de sortie des entreprises réalisée par l'OCDE [25] montre que la RFA se trouve au deuxième rang — juste derrière les Etats-Unis — pour le nombre annuel d'embauches et de sorties sur 100 salariés. Depuis le début des années 1970 ces flux sont restés à peu près stables et équilibrés, à un niveau de 28 à 30 embauches et sorties par an pour 100 salariés, alors qu'en France on constate une tendance à la baisse du nombre et des embauches et des sorties : 22 embauches et 19 sorties en 1971, 13 embauches et 14 sorties en 1984 [25]. Une étude allemande sur l'évolution de la stabilité de l'emploi entre 1976 et 1982 [6] montre que le degré de stabilité de l'emploi en RFA n'a pas changé de manière significative pendant cette période. Environ la moitié des salariés ont été employés sans interruption dans la même entreprise entre 1976 et 1982. Le taux de stabilité varie selon l'âge et le sexe : l'emploi des hommes âgés entre 30 et 50 ans est le plus stable, celui des jeunes de moins de 30 ans le plus instable. Le taux de survie des emplois commencés (*survival rate*) est resté inchangé : 45 % des emplois commencés à un moment donné étaient toujours occupés un an plus tard [6].

Quant à l'ancienneté dans l'emploi à un moment donné, l'étude de l'OCDE montre des différences de structure entre l'Allemagne et la France. En 1978 la durée moyenne d'ancienneté était de 10 ans en Allemagne et de 9,5 ans en France ; mais en RFA la part des emplois très stables (durée d'ancienneté de 10 ans et plus) et très courts (ancienneté de moins de 2 ans) était plus élevée qu'en France ; la

situation était inverse en ce qui concerne les emplois avec une ancienneté entre 2 ans et 10 ans [25]. Cela peut s'expliquer en partie par la structure démographique. En 1978 la France avait déjà largement intégré sa génération du « *baby-boom* » dans la vie active, alors que cette génération en RFA (née entre 1962 et 1964) venait d'entrer dans la vie active. Mais il pourrait tenir aussi à ce que la segmentation entre emplois très stables et de longue durée et emplois précaires serait plus accusée en RFA qu'en France. La plus grande importance des contrats à durée déterminée en Allemagne qu'en France rend cette hypothèse plausible.

La mobilité géographique

La baisse de la mobilité géographique semble être un trait caractéristique de tous les pays industrialisés, exception faite des Etats-Unis et du Canada [25]. Elle a cependant été plus marquée en Allemagne qu'en France. L'indice de la mobilité géographique est tombé de 100 en 1961 à 64,5 en 1984 pour l'ensemble de la population, et même de 100 à 42,8 pour la population active [18]. Pour expliquer cela il faut tenir compte du fait que la mobilité géographique était très forte en RFA dans les années cinquante et soixante, à cause du nombre très élevé de réfugiés venus de l'Europe de l'Est, qui avaient à s'intégrer dans la société et l'économie allemande. Une fois leur intégration faite, la mobilité géographique a diminué considérablement, plus que dans les autres pays comparables (tableau 3). Sans doute est-ce l'effet combiné de facteurs économiques (chômage élevé entraînant une baisse de mobilité et diffusion de la propriété immobilière) et de facteurs sociaux (vieillesse de la population et acceptation par la population active de distances de plus en plus grandes entre le domicile et le lieu de travail).

3. L'évolution de la mobilité géographique dans quelques pays européens

Indices, 1979 = 100

Pays	Années					
	1979	1980	1981	1982	1983	1984
Belgique	100	101	97	96	84	95
Allemagne fédérale ..	100	102	99	96	84	79
Danemark	100	95	90	88	89	93
France	—	—	—	96 ¹	—	—
Italie	100	101	—	99	95	88
Pays-Bas	100	102	99	97	95	96
Grande-Bretagne	100	102	95	98	94	99

(1) Moyenne des années 1975-1982, par rapport à la moyenne 1968-1975.

Source : [18] p. 211.

Des obstacles à la flexibilité qualitative

La flexibilité qualitative est surtout du domaine des rapports entre les partenaires sociaux et des accords collectifs. Le DGB — la confédération des syndicats allemands — s'y oppose parce qu'il craint que l'individualisation des conditions de travail mette en danger la puissance et l'influence des syndicats [1]. Mais par là le DGB se met dans une situation délicate, car certains syndicats membres du DGB ne s'opposent pas à certaines formes de flexibilité des conditions de travail et les salariés y sont en majorité favorables. Les organisations patronales sont très favorables à l'aménagement du temps de travail. Quant à la flexibilité des rémunérations, elle leur paraît désirable pour autant que le rôle des accords collectifs — et donc leur propre puissance — n'est pas mis en danger. Dans les entreprises les cadres redoutent souvent les coûts administratifs liés à une variabilité des conditions de travail.

L'aménagement du temps de travail

Une forme spécifique d'aménagement du temps de travail est l'horaire flexible, déterminé par l'entreprise en fonction de ses besoins. Ce type d'horaire flexible concerne 5 % de l'ensemble des salariés, mais 10 % des salariés à temps partiel [23]. Cet aménagement du temps de travail est nettement moins répandu qu'en France, où en 1984 les horaires de 16,4 % des salariés variaient en fonction des décisions de l'entreprise [16].

Une autre forme est de permettre aux salariés de déterminer, dans un cadre fixé par l'entreprise, le début et la fin de la journée de travail (par exemple début entre 7 heures et 9 h 30, fin entre 15 h et 19 h) Ce type d'horaire flexible (*Gleitende Arbeitszeit*) a été adopté par l'entreprise Messerschmidt-Bölkow-Blohm (MBB) en 1967. Depuis le nombre des salariés bénéficiant n'a cessé de croître, aussi bien dans l'industrie que dans les services : 6 % des salariés en 1972, plus 12 % en 1979 [17] et aujourd'hui environ 14 % [23].

Le travail en équipes alternantes a augmenté considérablement entre 1960 et 1975. En 1986 seulement 12 % des salariés travaillaient selon ce système, en 1975 ils étaient 18,5 % [17]. Depuis lors, en l'absence de données précises, on estime que le travail posté s'est stabilisé à environ 19 %. Ce type de travail est donc beaucoup plus répandu en Allemagne qu'en France (11,6 % des salariés) [16]. Il est pratiqué surtout dans l'industrie pour mieux utiliser les équipements et sa fréquence augmente avec la taille de l'entreprise.

Le travail à temps partiel

Depuis les années soixante le travail à temps partiel s'est développé de manière significative : en 1960 il y avait 800 000 salariés à temps

partiel, soit 4 % de l'ensemble des salariés ; en 1985 ils étaient 3 millions, soit 14 % [30], [7] contre 11,7 % en France [16]. Un tiers des travailleurs à temps partiel ne bénéficient pas de l'affiliation au système de Sécurité sociale, parce qu'ils ne dépassent pas certains seuils définis par la loi (temps de travail hebdomadaire inférieur à 15 heures, rémunération inférieure à 430 DM par mois). Depuis 1985 le nombre des contrats à temps partiel augmente deux fois plus vite (4 % par an) que celui des contrats à plein temps. L'analyse détaillée du travail à temps partiel montre qu'il concerne presque exclusivement des femmes (plus de 90 % au lieu de 82 % en France) et des emplois peu qualifiés, n'offrant aucune perspective d'avancement professionnel [7], [24]. L'augmentation du nombre des emplois à temps partiel est due essentiellement à l'augmentation du taux d'activité des femmes mariées : 32,6 % des femmes actives allemandes travaillent à temps partiel (21,1 % en France [24]), mais seulement 1,8 % des hommes actifs [30].

La réduction de la durée du travail

Le processus actuel de réduction du temps de travail a commencé en 1984 avec des accords collectifs dans l'industrie métallurgique et dans l'industrie de l'imprimerie. Ces accords, conséquence d'un des conflits de travail les plus durs dans l'histoire de la RFA, ont eu pour composantes essentielles [8], [12] :

- 1) La réduction du temps de travail en trois étapes :
 - avril 1985 : 38,5 heures par semaine ;
 - avril 1988 : 37,5 heures par semaine ;
 - avril 1989 : 37,0 heures par semaine ;
- 2) L'aménagement flexible du temps de travail :
 - le travail des salariés dans une entreprise peut être différencié (par exemple certains travaillent 39,5 heures par semaine, d'autres 37 heures, etc.) mais le volume de travail moyen par entreprise ne doit pas excéder 37,5 heures par semaine et puis 37 heures à partir du 1^{er} avril 1989 ;
 - le temps de travail de chaque salarié peut être réparti inégalement entre les jours de la semaine et aussi entre les semaines, à condition que les déviations du temps « normal » de travail (37,5, puis 37 heures) soient compensées dans les six mois ;
 - la semaine de 40 heures peut être maintenue, mais des jours de congés supplémentaires sont accordés.

Ces accords collectifs ont déclenché un mouvement général de réduction du temps de travail, qui n'a pas encore trouvé son terme. Le but des syndicats est d'obtenir la semaine de 35 heures. A la fin de 1987 déjà l'Allemagne était le pays où le temps de travail annuel par salarié était le plus court du monde industrialisé. Avec un temps hebdomadaire de 39 heures en moyenne, 6 semaines de congés et 11 jours fériés par an, le temps de travail annuel par salarié est de 1 716 heures, au lieu de 1 771 en France [28]. Même en Norvège, seul pays à avoir

réalisé globalement la semaine de 37,5 heures, on travaille plus qu'en RFA, parce que les jours fériés sont moins nombreux : 1 740 heures par an [28]. Pour faire face à la réduction du travail les entreprises recourent davantage au travail en équipes alternantes, très souvent combiné avec le travail à temps partiel. Cet aménagement du temps de travail était la seule réponse efficace des entreprises à la réduction du temps de travail individuel.

Le cadre légal dans lequel les entreprises peuvent agir est plus étroit en RFA que celui défini par la loi Séguin en France. Alors que celle-ci permet l'extension du temps normal de travail jusqu'à 44 heures par semaine avec une compensation sur douze mois, les entreprises allemandes seront limitées à une marge allant de 36,5 heures à 39 heures à partir du 1^{er} avril 1989 et la période de compensation n'est que de six mois. Le travail du dimanche aussi est réglé de manière plus restrictive en RFA qu'en France, des raisons économiques ne pouvant suffire, comme c'est le cas en France, à le justifier.

Pas de tendance générale vers l'individualisation des salaires

Si l'aménagement du temps de travail joue un rôle de plus en plus grand en Allemagne, on ne peut constater pour autant une tendance générale vers l'individualisation de la rémunération du travail. Au contraire, on constate que pour les ouvriers le salaire au rendement est remplacé de plus en plus par le salaire au temps (tableau 4).

4. L'évolution des différentes formes de rémunération des ouvriers

En %

Type de salaire	Années			
	1957	1962	1972	1978
Hommes				
Salaire au temps	64	61	77	80
Salaire aux pièces (rendement)	26	27	18	17
Salaire au temps et au rendement	10	12	5	3
Femmes				
Salaire au temps	55	51	61	63
Salaire aux pièces (rendement)	33	35	31	32
Salaire au temps et au rendement	12	14	8	5

Source : [17].

Les salaires de la majorité des salariés et les rythmes d'augmentation sont déterminés par des accords collectifs. Et il en est de même de beaucoup d'autres prestations supplémentaires : treizième mois de salaire, prestations pour la formation du patrimoine, etc. L'individualisation des salaires n'est possible que par des primes ou des augmenta-

tions excédant celles déterminées dans les accords collectifs. Toutefois la rémunération individualisée est depuis toujours la règle pour les cadres du secteur privé.

Certains hommes politiques et des représentants de PME ont proposé d'introduire dans les accords collectifs la possibilité de payer aux chômeurs de longue durée ou aux jeunes des salaires inférieurs à ceux fixés dans les conventions afin de faciliter leur intégration au marché du travail (*Offnungsklauseln*). Cette proposition a été rejetée catégoriquement, non seulement par les syndicats, mais aussi par les associations patronales.

L'intéressement et la participation des salariés au capital de leur entreprise ne joue qu'un rôle subordonné dans l'économie allemande. A la différence de la France, il n'existe aucune obligation légale, ni aucune incitation fiscale pour que les entreprises introduisent des systèmes d'intéressement. Toutefois les salariés bénéficient de certains avantages fiscaux s'ils obtiennent de leur employeur des fonds propres, soit gratuitement, soit avec un rabais sur le prix d'achat. Des plans de participation financière existent seulement dans environ 1 700 entreprises, mais comme pratiquement toutes les grandes sociétés anonymes (BASF, Bayer, Hoechst, Daimler Benz, etc.) ont de tels plans, le nombre des salariés intéressés est relativement important : 1,1 million, soit 5 % des salariés [15].

Références bibliographiques

- [1] BOSCH Gerhard : « Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft ? », in *WSI-Mitteilungen*, no. 3, 1986, p.163.
- [2] BOSCH Gerhard : « Der bundesdeutsche Arbeitsmarkt im Vergleich : « Eurosklerose » oder « Modell Deutschland » ? », in : *WSI-Mitteilungen*, no. 3, p. 176.
- [3] BUCHTERMANN Christoph, BURIAN Klaus : « Befristete Beschäftigungsverhältnisse : ein internationaler Vergleich », in : *Wissenschaftszentrum Berlin (ed.)*, Internationale Chronik zur Arbeitsmarktpolitik, 1986, no. 24.
- [4] Bundesanstalt für Arbeit (ed.) : « Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung in den USA und in der Bundesrepublik Deutschland » (Beitr. AB no. 96), Nürnberg, 1986.
- [5] BURIAN Klaus et HEGNER, Friedhart : « Betriebliche Erfahrungen mit neuen Arbeitszeitformen. Vergleichend Auswertung empirischer Untersuchungen aus der Bundesrepublik Deutschland », *Wissenschaftszentrum Berlin*, 1984.
- [6] CRAMER Ulrich : « Zur Stabilität von Beschäftigung », in : *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt — und Berufsforschung*, 1986, no. 2.
- [7] FRANKE Heinrich : « Zur Stabilität von Beschäftigung », in : *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt — und Berufsforschung*, 1986, no 2.

- [8] Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände (Union des industries métallurgiques allemandes) : « Auswirkungen der neuen Arbeitszeitregelung in der Metall-industrie » — *Ergebnisse einer Unternehmensbefragung*, Cologne, 1986.
- [9] GUTOWSKI Armin, HEGNER Friedhart : « Arbeitszeitpolitik in Strukturwandel von Wirtschaft und Gesellschaft », *Köln* : Deutscher Instituts-Verlag, 1987.
- [10] HAGEDORN Jobst : « Arbeitnehmerüberlassung — Quantität und Qualität », in : *Arbeitsmarkt*, 1987, no. 6.
- [11] HAGEDORN Jobst : « Dauerarbeitslose — nach wie vor erhebliche Probleme », in : *Arbeitsmarkt*, 1987, no. 12, et 1988, no. 4.
- [12] HEGNER Friedhart et KRAMER Ulrich : « Neue Erfahrungen mit beweglichen Arbeitszeiten », *Köln* : Gesamtmetall, 1988.
- [13] HOF, Bernd : « Arbeitsmarktstrukturen im Wandel », *Köln* : Deutscher Instituts-Verlag, 1985.
- [14] HOFBAUER H., NAGEL E. : « Mobilität nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung », in : *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt — und Berufsforschung*, 1987, no. 1.
- [15] HORNING DRAUS Renate : « Betriebliche Vermögensbeteiligung — Informationen zur empirischen Entwicklung », in : *Sparkasse*, 1988, no. 7.
- [16] JASLIN Jean-Pierre et al. : « Du dualisme à la flexibilité du travail », in : *Observations et diagnostics économiques*, 1988, no. 23.
- [17] KADOR Fritz-Jürgen : « Unternehmerische Personalpolitik », *Köln* : Bachem, 1983.
- [18] KARR W. et al. : « Regionale Mobilität am Arbeitsmarkt », in : *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt — und Berufsforschung*, 1987, no. 2.
- [19] LEBAUDE Alain : « Quand les rigidités favorisent l'emploi » *Le Monde* du 11 octobre 1988.
- [20] LINNE Gudrun, VOSWINKEL Stefan : « Befristete Arbeitsverhältnisse und das « Beschäftigungsförderungsgesetz », in : *WSI-Mitteilungen*, 1986, no. 7.
- [21] MALCHER Wilfried : « Betriebliche Weiterbildungskosten — Neue Hochrechnung : Fast 15 Milliarden DM », in : *Der Arbeitgeber*, 1987, no. 18.
- [22] MARSH David : « A Consensus in Search of a Crisis », *Financial Times* du 15 août 1988.
- [23] Arbeitsminister des Landes Nordrhein-Westfalen : *Arbeitszeit*, 1987, *Düsseldorf*, 1988.
- [24] OCDE : « Employment Outlook » 1988, Paris.
- [25] OCDE : « Flexibility in the Labour Market », *The Current Debate*, Paris, 1986.
- [26] RUDOLPH Helmut : « Befristete Beschäftigung — ein Überblick », in : *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt — und Berufsforschung*, 1987, no. 3.
- [27] RUDOLPH Helmut : « Die Fluktuation sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung », in : *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt — und Berufsforschung*, 1986, no. 2.
- [28] SCHOENAICH-CAROLATH A. : « Arbeitszeit zu kurz und unflexibel », in : *Der Arbeitgeber, Sonderausgabe*, mai 1988.

- [29] SCHOENAICH-CAROLATH A. : « Teilzeitarbeit aus internationaler Sicht — Eine Chance besonders für Frauen », in : *Der Arbeitgeber*, 1988, no. 10.
- [30] SCHOER Karl : « Teilzeitbeschäftigung in Grossbritannien und in der Bundesrepublik Deutschland », in : *WSI-Mitteilungen*, 1986, no. 1.
- [31] SENGENBERGER Werner : « Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten » *Die Bundesrepublik im internationalen Vergleich* Frankfurt/New-York, 1987.
- [32] STEINJAN Werner : « Zweiter Arbeitsmarkt. Möglichkeiten und Grenzen », *Köln* : Deutscher Institutsverlag, 1986.
- [33] Wissenschaftszentrum Berlin (ed.) : « Befristete Beschäftigung : Entwicklungstendenzen im internationalen Vergleich », in : *Internationale Chronik zur Arbeitsmarktpolitik*, 1987, no. 28.
- [34] ZACHERT Ulrich : « Ein Jahr « Beschäftigungsförderungsgesetz » », in : *WSI-Mitteilungen*, 1986, no. 5.