

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.



News | Droit social | Allemagne

## Comité d'entreprise en Allemagne : droit de consultation des dossiers du personnel au format numérique

21 juillet 2020

Les dossiers du personnel contiennent des données sensibles sur les salariés. Or, toute entreprise en Allemagne envisageant de dématérialiser ces documents doit déterminer qui est autorisé à consulter les fichiers numériques. Si la loi ne confère au comité d'entreprise aucun droit à consulter les dossiers du personnel au format numérique, l'employeur doit néanmoins lui donner la possibilité d'exercer ses droits de codécision, conformément à la loi allemande sur l'organisation sociale des entreprises (*Betriebsverfassungsgesetz*, en abrégé BetrVG).

A cet égard, tout droit général de consultation des dossiers du personnel au format numérique au profit du comité d'entreprise constitue une violation des droits de la personnalité des salariés. Ce n'est qu'avec l'autorisation des salariés concernés que le comité d'entreprise peut consulter les fichiers les concernant. En effet, dans le cadre d'une décision récente, le tribunal supérieur du travail de Düsseldorf a jugé qu'un comité d'entreprise n'est pas fondé à exiger un droit général de consultation des dossiers du personnel au format numérique, et ce, même si cela est prévu dans le cadre d'un accord d'entreprise (voir décision du LAG Düsseldorf du 23.06.2020, n° du dossier : 3 TaBV 65/19 ; communiqué de presse en date du 23.06.2020).

Dans l'affaire ainsi jugée, le litige entre l'employeur, une grande entreprise allemande dotée de plusieurs comités d'entreprise, et l'un de ces comités d'entreprise portait sur le droit de consultation revendiqué par ce dernier en vertu d'un accord central d'entreprise, c'est-à-dire applicable à l'entreprise dans son ensemble. L'employeur estimait que l'accord central d'entreprise invoqué était illicite. Selon les termes de cet accord, le comité d'entreprise avait un droit permanent de consultation des dossiers du personnel au format numérique, à l'exception des fichiers concernant les salariés cadres et le service des ressources humaines. En outre, les présidents des comités



**Ulrich Martin** DEA / DESE  
Rechtsanwalt

[martin@rechtsanwalt.fr](mailto:martin@rechtsanwalt.fr)  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Jörg Luft**  
Rechtsanwalt

[luft@rechtsanwalt.fr](mailto:luft@rechtsanwalt.fr)  
T + 49 (0) 7221 30 23 70

[www.rechtsanwalt.fr](http://www.rechtsanwalt.fr)

d'entreprise locaux disposaient d'un droit général d'accès aux documents de l'établissement pour lequel ils étaient compétents et le président du comité central d'entreprise, quant à lui, avait l'autorisation d'accéder aux dossiers de l'ensemble de l'entreprise.

Après que l'employeur avait refusé au comité d'entreprise en question l'accès aux fichiers numériques des dossiers du personnel, le comité central d'entreprise avait saisi la justice en vue d'obtenir un droit de consultation des dossiers du personnel au format numérique.

A l'instar des juges de première instance, le tribunal supérieur du travail de Düsseldorf a débouté en appel le comité central d'entreprise de ses demandes, jugeant qu'un droit général de consultation des fichiers numériques des dossiers du personnel au profit des présidents des comités d'entreprise locaux, non soumis à une autorisation préalable des salariés concernés, constitue une violation des droits de la personnalité garantis aux salariés par la Constitution allemande (« Loi fondamentale »). En effet, selon le tribunal supérieur du travail de Düsseldorf, les parties sont tenues au respect des dispositions constitutionnelles dans le cadre de la conclusion d'accords d'entreprise. Il a dans le même temps précisé que l'accord central d'entreprise demeure toutefois valable pour le surplus.