



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 – Cessation du contrat de travail | Allemagne

## Le comité d'entreprise doit-il être consulté lors d'une procédure de licenciement en Allemagne ?

27 novembre 2020

Si l'entreprise allemande dispose d'un comité d'entreprise, celui-ci doit être consulté avant tout licenciement.

L'employeur doit communiquer au comité d'entreprise allemand les motifs du licenciement prévu. En cas de licenciement pour motif économique, il doit également lui indiquer les critères d'ordre sociaux sur la base desquels le salarié a été désigné comme salarié à licencier.

Un licenciement prononcé sans consultation préalable du comité d'entreprise est sans effet, qu'il s'agisse d'un licenciement « ordinaire » ou d'un licenciement pour faute grave ou lourde.

Toutefois, l'approbation du licenciement par le comité d'entreprise n'est pas nécessaire. Même si le comité d'entreprise émet des réserves quant au licenciement ou s'y oppose, le licenciement pourra être prononcé.

S'il entend émettre des **réserves relatives à un licenciement ordinaire** (« *ordentliche Kündigung* »), le comité d'entreprise doit les communiquer à l'employeur dans un délai d'une semaine. À défaut, l'accord du comité d'entreprise est réputé acquis.

Si le licenciement est valablement contesté par le comité d'entreprise dans les délais prévus pour ce faire et que sa validité est contestée en justice par le salarié, ce dernier devra, à sa demande, être réintégré à son poste de travail à ses conditions de travail initiales et non modifiées jusqu'au terme définitif de la procédure judiciaire. A la demande de l'employeur, le tribunal peut toutefois libérer ce dernier de cette obligation de réintégration.

Si le comité d'entreprise soulève des **objections à l'encontre d'un licenciement pour faute grave ou lourde** (« *ausserordentliche Kündigung* »), il doit en informer l'employeur par écrit sans délai, donc sans retardement fautif et, en tout état de cause dans les 3 jours au plus tard.



**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)

### 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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto:bordeaux@rechtsanwalt.fr)

### Sarreguemines

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

**Remarque** : Contrairement à la France, la loi allemande ne prévoit pas d'initiative obligatoire de la part de l'employeur pour créer un comité d'entreprise au-delà de certains seuils d'effectif. C'est aux salariés d'initier la création d'un CE, ce qui est possible à partir de 5 salariés.

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

[welcome@rechtsanwalt.fr](mailto:welcome@rechtsanwalt.fr)