



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

Comité d'entreprise en Allemagne

Dans quels cas un comité d'entreprise peut-il être mis en place par des salariés allemands ?

30 juillet 2020

Contrairement à la France, l'initiative d'instaurer un comité d'entreprise (*Betriebsrat*) en Allemagne doit provenir des salariés et non de l'employeur. Dans les établissements allemands employant cinq salariés ayant le droit de vote et dont trois sont éligibles, il peut en principe être mis en place un comité d'entreprise, élu par les salariés. En Allemagne, les délégués syndicaux ne doivent pas nécessairement être représentés au sein du comité d'entreprise. Si une institution représentative a été élue au sein d'une entreprise allemande, elle doit être impliquée dans un grand nombre de décisions de l'entreprise, en application du principe de cogestion (*Mitbestimmung*).

Qui peut être élu au comité d'entreprise et qui a le droit de vote en Allemagne ?

Sont éligibles au comité d'entreprise tous ceux qui font partie des effectifs de l'établissement depuis au moins six mois, y compris ceux qui exercent leur activité depuis leur domicile dès lors qu'ils ont travaillé à titre principal pour l'entreprise.

Par principe, tous les salariés d'une entreprise allemande ayant 18 ans révolus disposent du droit de vote. Les salariés d'un autre employeur mis à disposition pour l'accomplissement d'une mission (prêt de main d'œuvre) disposent eux aussi du droit de vote s'ils sont présents dans l'entreprise pendant une période supérieure à trois mois.

Qu'est-ce qu'une « entreprise » au sens de la loi allemande sur l'organisation interne des entreprises ?

La loi allemande sur l'organisation interne des entreprises (*Betriebsverfassungsgesetz*) mentionne l'existence d'une entreprise comme



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

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

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.

prérequis à l'élection d'un comité d'entreprise. La notion d'entreprise s'entend comme une unité technico-organisationnelle et comprend, par exemple, les établissements agricoles ou industriels ainsi que les administrations de toutes sortes.

En Allemagne, dans de nombreux cas, les entreprises sont structurées de telle sorte qu'elles forment plusieurs entités indépendantes. Dans les entreprises comprenant plusieurs établissements, il peut être mis en place un comité central d'entreprise (*Gesamtbetriebsrat*) ou un comité économique (*Wirtschaftsausschuss*) en sus des comités d'entreprise de chaque établissement.

Même dans un groupement d'employeurs, au sein duquel différents employeurs ont formé une unité organisationnelle homogène, il est possible d'élire un comité d'entreprise. Celui-ci est alors compétent pour les salariés de tous les employeurs.

En cas de doute sur l'existence d'une unité organisationnelle ayant la faculté de se doter d'un comité d'entreprise, l'employeur, tout comité d'entreprise concerné, tout bureau électoral concerné ou toute organisation syndicale représentée dans l'établissement peut solliciter une décision du tribunal du travail (*Arbeitsgericht*).

Qui initie la création d'un comité d'entreprise en Allemagne ?

C'est au seul personnel de décider si un comité d'entreprise doit être élu ou non au sein de l'établissement. Ce n'est pas la mission de l'employeur de veiller à la mise en place d'un tel comité. Si les salariés d'un établissement entendent élire un comité d'entreprise pour la première fois, c'est à eux d'en prendre l'initiative et de convoquer une assemblée électorale (*Wahlversammlung*). Cette assemblée procède alors à l'élection du bureau électoral qui sera responsable de la tenue de l'élection du comité d'entreprise. S'il n'existe pas encore de comité d'entreprise, la première élection du comité d'entreprise peut avoir lieu à tout moment. En plus des salariés disposant du droit de vote, les organisations syndicales représentées au sein de l'établissement peuvent également proposer des candidats. Il convient toutefois de relever qu'en Allemagne, les délégués syndicaux ne doivent pas nécessairement être représentés au sein du comité d'entreprise.

Quelles sont les obligations de l'employeur en Allemagne lors de la création d'un comité d'entreprise ?

Non seulement l'employeur n'a pas la faculté d'empêcher la création d'un comité d'entreprise, mais il a également un devoir de soutien et de coopération envers les salariés souhaitant convoquer l'assemblée électorale. Il est ainsi tenu de fournir tous les documents et informations nécessaires permettant de déterminer quels sont les salariés disposant du droit de vote et quels sont ceux qui sont éligibles. En outre, l'employeur a l'obligation de permettre au comité d'entreprise de procéder à l'élection de ses membres, en mettant à sa disposition des locaux ou du matériel de bureau.

Pour certains types d'établissements, la loi allemande sur l'organisation interne des entreprises ne s'applique que partiellement et de manière limitée. C'est le cas, par exemple, des compagnies aériennes ou des établissements dits *Tendenzbetriebe*, c'est-à-dire des communautés religieuses, des partis politiques ou des groupements économiques.

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

welcome@rechtsanwalt.fr