



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

Conclusion d'accords d'entreprise avec le comité d'entreprise en Allemagne

3 août 2020

En Allemagne, il est fréquent que des accords d'entreprise soient conclus au sein des entreprises. L'employeur et le comité d'entreprise, en tant que partenaires sociaux, peuvent, dans le cadre d'un accord d'entreprise, régler un certain nombre de questions touchant à l'ordre social et aux relations globales entre l'employeur et les salariés (telles que l'utilisation d'internet, la saisie du temps de travail etc.). Selon le droit allemand, le comité d'entreprise et l'employeur ne sont néanmoins pas en droit de conclure un accord d'entreprise sur n'importe quel sujet.

La négociation et la conclusion d'accords d'entreprise représentent une part importante de l'exercice des droits de cogestion dont dispose le comité d'entreprise en Allemagne. Certains accords d'entreprise font l'objet de négociations longues et dures. Toutefois, l'employeur et le comité d'entreprise ne sont pas en droit de régler n'importe quel point par le biais d'un accord d'entreprise.

La primauté des dispositions impératives du droit national

En principe, la compétence réglementaire des partenaires sociaux en Allemagne est limitée par les dispositions d'ordre public du droit national, et notamment par les lois, les règlements ainsi que les principes de droit établis par les juges.

Exemple : Il n'est pas possible de prévoir, dans un accord d'entreprise, une réglementation dérogeant aux dispositions légales en matière de congés en défaveur des salariés (§ 13 *BUrlG* - loi fédérale allemande régissant les congés).

La primauté des conventions collectives, notamment en matière de rémunération

La compétence réglementaire de l'employeur et du comité d'entreprise est



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.

principalement restreinte par ce qu'on appelle le « *Tarifvorrang* » (§ 77 Abs. 3 *BetrVG* – il s'agit de la loi allemande régissant les relations entre salariés et employeur au sein de l'entreprise). La rémunération et les autres conditions de travail habituellement régies par les conventions collectives ne peuvent faire l'objet d'un accord d'entreprise en Allemagne. En application du droit allemand, le comité d'entreprise ne dispose dans ces domaines d'un droit de cogestion juridiquement contraignant que dans les matières où il n'existe aucune réglementation légale ou conventionnelle (§ 87 Abs. 1 *BetrVG*) :

- Par « rémunération » on comprend toute rémunération payée par l'employeur sous forme d'argent ou d'avantage en nature, telle que le salaire, prime ou gratification.
- Les « autres conditions de travail » sont les dispositions contractuelles pouvant être régies par une convention collective, telles que la mise en place ou la rupture de relations de travail, le lieu de travail, les fonctions attribuées au salarié, le montant et l'exigibilité de la rémunération, la durée de travail, les congés, le préavis.

Toutefois, il existe trois exceptions importantes à la restriction de la compétence réglementaire de l'employeur et du comité d'entreprise. Dans les cas suivants, il est possible d'avoir recours à un accord d'entreprise :

- La convention collective applicable autorise expressément la conclusion d'accords d'entreprises complémentaires (« *Öffnungsklausel* » – clause d'ouverture/de flexibilité). Dans ce cas, il convient de respecter scrupuleusement les limites fixées par la clause de flexibilité de la convention collective.
- Un accord d'entreprise sous forme d'un plan social n'est pas soumis au « *Tarifvorbehalt* » (le principe selon lequel il ne peut être dérogé par un accord d'entreprise à une convention collective, à moins que la convention collective ne prévoit une clause d'ouverture correspondante) (§ 112 Abs. 1 *BetrVG*).
- Il n'existe aucune disposition légale ou conventionnelle.

En principe, l'interdiction de conclure un accord d'entreprise s'applique également dans l'hypothèse où l'employeur lui-même n'est pas lié par une convention collective, dans la mesure où, dans le champ d'application géographique, entrepreneurial, technique et personnel auquel appartient l'entreprise de l'employeur, des conventions collectives sont généralement conclues.

Cette interdiction n'est valable que si la convention collective régit effectivement certaines conditions de travail.

Exemple : La constatation explicite ou tacite, c'est-à-dire la constatation documentée des organisations syndicales signataires des conventions collectives de ne pas vouloir réglementer certains domaines, supprime l'interdiction de conclure un accord d'entreprise.

Un accord d'entreprise ne peut pas impacter négativement le statut juridique des salariés prévu par la loi. Un accord d'entreprise violant ce principe et ayant un impact négatif sur les salariés est considéré comme irrégulier et est sanctionné par la caducité.

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

welcome@rechtsanwalt.fr