



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

Droits de codécision du comité d'entreprise allemand - pauses cigarette en entreprise

1^{er} juillet 2022

En Allemagne, les [comités d'entreprise](#) (équivalent du « comité social et économique français ») disposent de droits de codécision relativement étendus dans certains domaines. De même, certaines questions de fonctionnement peuvent être réglées par la conclusion d'un [accord d'entreprise](#) entre l'employeur et le comité d'entreprise.

Si un employeur allemand souhaite par exemple introduire une interdiction de fumer au sein de son entreprise, il doit parvenir à un accord avec le comité d'entreprise - si tant est qu'il en existe un. En Allemagne, les comités d'entreprise sont instaurés sur l'initiative des salariés et non de l'employeur. En principe, cela est possible dans tout établissement employant au moins cinq salariés.

Dans une affaire récente portée devant le tribunal du travail du Land de Mecklembourg-Poméranie-Occidentale, l'employeur et le comité d'entreprise d'une société de logistique allemande avaient, pour des raisons de protection contre les incendies et depuis un certain temps déjà, instauré un règlement intérieur prévoyant une interdiction générale de fumer sur l'ensemble du site hormis cinq zones spécialement désignées (référence du jugement : *LAG Mecklenburg-Vorpommern, 29.03.2022 - 5 TaBV 12/21 - NZA-RR 2022, 246*).

En 2020, plusieurs incendies se sont produits dans des entreprises voisines de transformation du bois. L'employeur a alors établi plusieurs règles de conduite applicables dans les locaux de l'entreprise, dans lesquelles il soulignait l'interdiction générale de fumer. Il indiquait que fumer n'était autorisé qu'à l'intérieur des zones fumeurs et uniquement pendant les pauses prescrites par la convention collective en vigueur. Les salariés ont été priés de signer un document afin de confirmer le fait qu'ils avaient bien pris connaissance de cette décision unilatérale de l'employeur.



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.

Il s'en est suivi un litige portant sur l'obligation de consulter le comité d'entreprise dans le cadre d'une telle consigne de l'employeur interdisant aux salariés de fumer en dehors des temps de pause. La loi allemande sur le temps de travail (*Arbeitszeitgesetz* - « ArbZG ») impose aux entreprises allemandes un minimum de temps de pause. En outre, dans le cas présent, les dispositions de la convention collective applicable devaient également être prises en compte.

Le comité d'entreprise allemand a demandé à l'employeur d'annuler cette consigne au motif qu'il n'avait pas été consulté. La convention d'entreprise fixait certes les endroits où il était permis de fumer, mais pas les moments durant lesquels cette permission était accordée. En outre, le comité d'entreprise a argué que, pour les travailleurs, faire des pauses cigarette entre deux activités, lorsque le travail était interrompu pour des raisons techniques, était une pratique en vigueur dans l'entreprise depuis des décennies. L'employeur a fait valoir que sa décision unilatérale concernant les pauses cigarette au sein de l'entreprise ne spécifiait rien d'autre que ce qui avait déjà été convenu dans le règlement intérieur, conclu précédemment avec le comité d'entreprise. Ainsi, selon le droit collectif du travail en vigueur, le comité d'entreprise n'avait pas à être impliqué. L'employeur a avancé que la précision concernant le respect des temps de pause était nécessaire pour rappeler à certains travailleurs leurs obligations contractuelles, qui résultaient également de la convention collective applicable.

Le tribunal régional du travail a rejeté le recours du comité d'entreprise en deuxième instance. Dans sa décision, il a constaté que l'interdiction de fumer dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des zones désignées était déjà en place. Ainsi, le litige entamé par le comité d'entreprise portait uniquement sur la réglementation relative aux temps de pause. Selon le tribunal, un employeur peut en effet donner la consigne à ses salariés de ne fumer que durant les pauses fixées et ce, sans consulter le comité d'entreprise, car une telle consigne vise à garantir le respect du temps de travail. Les juges ont fait remarquer que le droit de codécision du comité d'entreprise selon le droit du travail allemand porte non pas sur des mesures prises par l'employeur afin de réglementer le comportement des salariés au travail, mais sur le vivre-ensemble entre salariés. Fumer en dehors des pauses prévues constitue donc une interruption de l'activité professionnelle. L'employeur n'a pas à tolérer de telles interruptions de travail. La consigne de ne pas fumer en dehors des temps de pauses réglemente le comportement concret des salariés au travail et n'est donc pas soumise au droit de codécision du comité d'entreprise. Ce dernier n'avait donc pas à être impliqué dans la publication de cette consigne par l'employeur.

Notre équipe reste à votre disposition pour toute question.

welcome@rechtsanwalt.fr