



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

Droit du travail en Allemagne : validité d'un accord d'entreprise entre employeur et comité d'entreprise

28 juillet 2022

Dans les entreprises allemandes disposant d'un [comité d'entreprise](#), des [accords d'entreprise](#) sont souvent conclus entre l'employeur et celui-ci. En général, c'est le président du comité d'entreprise qui signe au nom de ce dernier. Cependant, les employeurs vérifient rarement que ces actes reposent bien sur une décision du comité d'entreprise. Une erreur à éviter à l'avenir.

En effet, dans un arrêt récent, le *Bundesarbeitsgericht* – la plus haute juridiction allemande en matière de droit du travail – a établi qu'un accord d'entreprise conclu entre l'employeur et le président du comité d'entreprise est nul s'il ne repose pas sur une décision du comité d'entreprise (référence de l'arrêt : BAG, 8.2.2022 - 1 AZR 233/21, BeckRS 2022, 14050).

Selon cet arrêt, le comité d'entreprise a par ailleurs l'obligation, lors de la conclusion d'un accord d'entreprise, de remettre à l'employeur, à la demande de ce dernier, une copie de l'extrait du procès-verbal de réunion faisant apparaître la décision relative à la conclusion de l'accord d'entreprise. L'arrêt précise que la demande de l'employeur doit, quant à elle, intervenir en temps utile.

Dans le passé, les tribunaux du travail allemands d'un degré inférieur avaient souvent jugé que le président du comité d'entreprise disposait d'un mandat apparent et que, par conséquent, tout accord d'entreprise signé par lui était efficace.

Les employeurs allemands ne peuvent désormais plus compter sur cette jurisprudence : sans décision correspondante du comité d'entreprise, l'accord d'entreprise n'est pas efficace. Au besoin, le comité d'entreprise peut toutefois décider d'approuver la signature du président du comité d'entreprise *a posteriori*.



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.

Par mesure de sécurité, il est donc recommandé aux employeurs allemands de solliciter systématiquement et rapidement auprès du comité d'entreprise le procès-verbal de réunion indiquant la décision concernant la conclusion de l'accord d'entreprise, afin de s'assurer que le président du comité d'entreprise était bien autorisé à signer l'accord d'entreprise et que celui-ci est effectivement efficace.

Notre cabinet se tient à votre disposition pour toute question complémentaire à ce sujet.

welcome@rechtsanwalt.fr