



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

Entreprises en Allemagne : droit de codécision d'un comité d'entreprise (CSE) allemand lors de l'embauche de nouveaux collaborateurs

17 août 2023

Au regard du droit du travail allemand, l'employeur d'une entreprise de plus de 20 salariés doit obtenir l'accord du [CSE](#) avant chaque embauche. Cette obligation découle de la loi allemande sur l'organisation des entreprises (art. 99 de la loi sur l'organisation des entreprises / *Betriebsverfassungsgesetz*). Le comité d'entreprise ne peut toutefois refuser son accord que dans certains cas limitativement définis par la loi. Cela est notamment possible si l'embauche apparaît contraire aux dispositions d'un accord d'entreprise (*Betriebsvereinbarung*) ou si l'entreprise n'a pas procédé à l'appel à candidature (*Stellenausschreibung*) interne requis. Le CSE allemand doit notifier son refus par écrit dans un délai d'une semaine après avoir été informé par l'employeur du projet d'embauche, en précisant les motifs de son refus. L'employeur ne peut alors passer outre le refus d'accord lui ayant été notifié par le comité d'entreprise qu'au moyen d'une décision du tribunal du travail, dans la mesure où l'opposition du CSE ne devait pas s'avérer légale.

Dans une affaire jugée récemment, un tribunal du travail régional allemand a confirmé que le CSE pouvait s'opposer à une embauche si l'employeur n'avait pas préalablement obtenu son accord ou si un délai de soumission des candidatures convenu dans un accord d'entreprise n'a pas été respecté (tribunal du travail régional de Cologne, 13.01.2023, 23 BV 67/22, becklink 2027893).

Dans l'affaire jugée, l'employeur allemand avait fait un appel à candidature pour un poste avec un délai de soumission des candidatures d'un mois. Un accord d'entreprise en vigueur dans l'entreprise stipulait que chaque poste devait faire l'objet d'une publication interne et que le délai de publication à respecter était de quatre semaines à compter de la réception de la publication par le comité d'entreprise. Or, dans le cas d'espèce l'employeur n'avait transmis l'appel à candidature au CSE que moins de trois semaines



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



Michael Ott ^{LL.M.}
Rechtsanwalt

ott@rechtsanwalt.fr
T + 33 (0) 3 88 45 65 45

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.

avant la fin du délai fixé par l'employeur pour la soumission des candidatures. Le tribunal régional du travail a jugé que l'employeur était tenu de respecter les règles relatives aux offres d'emploi et que le non-respect des délais fixés par l'accord d'entreprise permettait au CSE de s'opposer à l'embauche.

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

welcome@rechtsanwalt.fr