

Depuis 30 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

Élections des comités d'entreprise allemands (*Betriebsräte*) : l'importance de la notion de « Betrieb » (établissement) en droit collectif allemand

12 février 2026

En Allemagne, un comité d'entreprise (*Betriebsrat*) ne peut être élu que s'il existe un « *Betrieb* » (établissement) au sens du droit collectif du travail, c'est-à-dire une unité organisationnelle dotée d'une direction unifiée pour les décisions essentielles en matière RH et sociales.

Les élections des comités d'entreprise allemands en 2026 rendent ce sujet à nouveau central, car la définition du « *Betrieb* » détermine le périmètre électoral.

La Cour fédérale du travail (BAG) vient de confirmer et de préciser ces critères, notamment pour les organisations numériques/plateformes et les structures matricielles.

Les principes généraux du « *Betrieb* » en droit collectif allemand

- Les différentes lois allemandes ne donnent pas de définition légale unique du « *Betrieb* » (établissement), ce qui laisse à la jurisprudence le soin d'en tracer les contours pratiques. En conséquence, les entreprises allemandes doivent, avant toute élection, qualifier correctement leurs unités à l'aune des critères dégagés par les tribunaux.



Ulrich Martin DEA / DESE
Rechtsanwalt
martin@rechtsanwalt.fr
T + 33 (0) 3 88 45 65 45



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



Jörg Luft
Rechtsanwalt
luft@rechtsanwalt.fr
T + 49 (0) 7221 30 23 70

- En pratique, un « *Betrieb* » (établissement) est une unité organisationnelle au sein de laquelle les décisions relatives aux ressources humaines essentielles (notamment la planification des effectifs, les congés, les mesures disciplinaires, les embauches et les licenciements) sont prises par une direction unifiée propre à cette unité. L'important n'est pas « où » l'on travaille, mais où sont réellement prises les décisions déterminantes.
- Un « *Betriebsteil* » (partie d'établissement) peut, sous certaines conditions, être lui aussi une unité électorale s'il dispose d'un minimum d'autonomie organisationnelle par rapport au siège ou à l'établissement principal. Mais la simple séparation géographique ne joue pas nécessairement un rôle si les décisions relatives aux ressources humaines sont prises de manière centrale.
- Les outils numériques (les applications, les algorithmes ou la répartition à distance des tâches) n'emportent pas en soi la qualification de « *Betrieb* » (établissement) s'il manque une véritable direction locale pour les décisions RH/sociales. La clé reste l'existence d'un appareil de direction unifié propre à l'unité considérée.

Élections des comités d'entreprise allemands en 2026 : pourquoi agir dès maintenant ?

Les prochaines élections des comités d'entreprise en 2026 imposent aux employeurs de vérifier, à nouveau et de façon rigoureuse, s'ils disposent de « *Betriebe* » ou de « *Betriebsteile* » admissibles et comment y rattacher correctement les salariés.

La détermination du « *Betrieb* » fixe le « périmètre électoral » (*Wahlkreis*). À l'inverse : pas de *Betrieb*, pas d'élection. Le BAG a expressément réaffirmé ce lien fondamental.

Une erreur de qualification du « *Betrieb* » n'entraîne en principe plus la nullité automatique de l'élection, mais son annulabilité (*Anfechtbarkeit*). L'élection demeure alors provisoirement valable, au risque d'une incertitude judiciaire pendant un à deux ans.

Il est donc conseillé d'établir très tôt une position claire et partagée avec le comité électoral, au besoin par un recours judiciaire préalable ou d'urgence pour sécuriser la structure électorale.

Focus jurisprudence : décisions récentes de la Cour fédéral du travail et portée pratique

Plateformes et livraisons : les « *Remote-Cities* » ne sont pas des *Betriebe*

Dans trois affaires récentes (28.01.2026, 7 ABR 23/24, 7 ABR 26/24, 7 ABR 40/24, Communiqué de presse de la Cour fédérale du travail du 28 janvier 2026), le BAG confirme qu'un comité

d'entreprise allemand ne peut être élu que dans une unité dotée d'une direction unifiée et d'une autonomie organisationnelle minimale. Les « *Remote-Cities* » (zones de livraison sans encadrement local, pilotes coordonnés via une application) ne constituent ni des *Betriebe* ni des *Betriebsteile* autonomes.

Le BAG souligne que regrouper des livreurs par zone avec un simple planning ne suffit pas. L'absence d'une structure de gestion locale et de pouvoirs RH essentiels empêche la qualification d'unité électorale. Les décisions doivent être prises par une direction unifiée propre à l'unité. Ce critère reste valable même lorsque l'activité est organisée « digitalement » via une app.

Conséquence pratique : avant les élections 2026, les entreprises de l'économie de plateforme devraient cartographier leurs unités, vérifier où sont prises réellement les décisions RH/sociales et ne pas supposer qu'une zone d'activité ou un cluster « *remote* » suffit pour créer un périmètre électoral.

Structures en matrice : double rattachement possible

Le BAG a également précisé, dans une décision de 2025 (22.05.2025, 7 ABR 28/24 - NJW 2026, 109), que des salariés en organisation matricielle peuvent être rattachés à plusieurs *Betriebe* (établissements) et y être électeurs/éligibles, selon l'implantation effective des décisions et des lignes de direction.

Le point déterminant est toujours le lieu où se trouvent les structures décisionnelles pertinentes et l'intégration des salariés dans une ou plusieurs unités.

Portée pratique : dans les groupes internationaux avec équipes transverses, la cartographie des responsabilités RH (qui approuve les congés, qui décide des embauches/licenciements, qui gère la discipline) et des lignes hiérarchiques formelles est décisive pour identifier un ou plusieurs rattachements électoraux valables.

Recommandations opérationnelles pour 2026

- Vérifier la présence d'une direction unifiée par unité où un périmètre électoral est envisagé ; documenter les décisions RH/sociales prises localement.
- En cas de structures digitales/remote, ne pas confondre « coordination opérationnelle » et autonomie organisationnelle. Sans minimum d'autonomie et sans pouvoir décisionnel RH local, l'unité ne sera pas éligible.
- Anticiper les risques de contestation (*Anfechtbarkeit*) et, le cas échéant, rechercher une clarification amiable avec le comité électoral ou saisir la voie judiciaire avant ou pendant la procédure électorale pour sécuriser la structure.

La jurisprudence récente du BAG ne révolutionne pas la matière, mais elle « resserre » les attentes pratiques pour les organisations modernes : la direction unifiée et l'autonomie organisationnelle minimale restent les leviers déterminants de la notion de *Betrieb* (établissement) en droit collectif du travail allemand, y compris à l'ère des applications et du travail à distance.

À l'approche des élections 2026, une cartographie fine des structures décisionnelles et des rattachements des salariés est essentielle pour éviter des élections contestées et des incertitudes prolongées.

Pour toute question sur ce sujet, notre équipe en droit allemand est à votre disposition :

[Nous contacter](#)



Avec le développement de notre branche d'activité EPP TAX, nous accompagnons les sociétés françaises, belges et suisses et leurs filiales en Allemagne dans toutes les problématiques fiscales, comptables et de gestion des ressources humaines rencontrées outre-Rhin.
welcome@expertisecomptable.de