

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

## Le rôle clé du comité d'entreprise allemand (Betriebsrat) : la cogestion lors du recrutement en Allemagne

10 juin 2026

En Allemagne, les entreprises dotées d'un Betriebsrat (comité d'entreprise / CSE) doivent respecter de strictes règles de cogestion lors de la prise de décisions relatives au personnel, notamment pour toute mesure touchant l'embauche de salariés, la mutation ou la restructuration des postes.

Le Betriebsrat peut exiger que chaque poste vacant soit d'abord publié en interne, afin d'offrir aux salariés de l'entreprise la possibilité de postuler et de garantir la transparence et l'équité des recrutements.

### Quelles obligations lors de la publication d'une offre interne ?

Selon le droit allemand, une offre interne doit au minimum indiquer :

- Les tâches principales liées au poste (de manière synthétique)
- Les qualifications attendues du candidat
- Le volume d'heures prévu pour ce poste (temps plein, temps partiel, etc.)

L'absence de ces informations essentielles dans l'annonce est considérée comme une violation des droits du Betriebsrat.

Celui-ci peut alors s'opposer à toute décision de recrutement ou de mutation liée à une annonce non conforme.



**Ulrich Martin** DEA / DESE

Rechtsanwalt

[martin@rechtsanwalt.fr](mailto:martin@rechtsanwalt.fr)

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Michael Ott**

Rechtsanwalt

[ott@rechtsanwalt.fr](mailto:ott@rechtsanwalt.fr)

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Jörg Luft**

Rechtsanwalt

[luft@rechtsanwalt.fr](mailto:luft@rechtsanwalt.fr)

T + 49 (0) 7221 30 23 70

[www.rechtsanwalt.fr](http://www.rechtsanwalt.fr)

#### Strasbourg

16 rue de Reims  
F-67000 Strasbourg  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45  
[strasbourg@rechtsanwalt.fr](mailto:strasbourg@rechtsanwalt.fr)

#### Paris

4 rue Paul Baudry  
F-75008 Paris  
T + 33 (0) 1 53 93 82 90  
[paris@rechtsanwalt.fr](mailto:paris@rechtsanwalt.fr)

#### Baden-Baden

Schützenstraße 7  
D-76530 Baden-Baden  
T + 49 (0) 7221 30 23 70  
[baden@rechtsanwalt.fr](mailto:baden@rechtsanwalt.fr)

#### Zürich

Bahnhofstrasse 10  
CH-8001 Zürich  
T + 41 (0) 43 456 25 86  
[zuerich@rechtsanwalt.fr](mailto:zuerich@rechtsanwalt.fr)

#### Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine  
F-33000 Bordeaux  
T + 33 (0) 5 56 28 38 07  
[bordeaux@rechtsanwalt.fr](mailto:bordeaux@rechtsanwalt.fr)

#### Sarreguémès

50 rue de Grosbliederstroff  
F-57200 Sarreguémès  
T + 33 (0) 3 87 02 99 87  
[sarreguemes@rechtsanwalt.fr](mailto:sarreguemes@rechtsanwalt.fr)

## Décision récente de la Cour fédérale du travail : un arrêt incontournable pour les sociétés françaises, suisses ou belges en Allemagne

Le 23 septembre 2025, la Cour fédérale du travail (Bundesarbeitsgericht, BAG) a rappelé que dorénavant toute offre interne doit obligatoirement comporter une indication claire du volume horaire du poste à pourvoir (BAG, 23.09.2025 – 1 ABR 19/24 - BeckRS 2025, 39524).

Si ce volume n'est pas fixé à l'avance (ex : négociable entre candidat et employeur), l'annonce doit le préciser explicitement.

Dans cette affaire, une entreprise avait défini un poste, dans le cadre de la « mutation partielle » d'un salarié sur un autre poste, sans mentionner le volume horaire.

La Cour a estimé que cette omission pouvait dissuader certains salariés potentiels de postuler, notamment ceux intéressés uniquement par un temps partiel ou un temps plein, et contrevenait donc à la loi et à l'objectif d'égalité des chances.

Conséquence directe : le *Betriebsrat* a eu le droit de refuser la mutation envisagée, la décision de l'employeur étant jugée irrégulière.

## Impact concret pour les entreprises françaises, belges et suisses ayant des filiales ou des salariés en Allemagne

Pour toutes les sociétés établies ou actives en Allemagne, la conformité des offres internes est désormais un impératif stratégique :

- Toute annonce interne (intranet, portail RH, affichage) doit mentionner clairement le volume horaire du poste.
- Il est nécessaire d'anticiper et de consulter le *Betriebsrat* dès la création du poste.
- En cas de litige ou d'omission, le processus de recrutement peut être bloqué par le *Betriebsrat*, ce qui retarde l'embauche ou la mutation et expose à des risques juridiques.

## Conclusion et conseil pratique

Cette évolution jurisprudentielle est d'une importance majeure pour les DRH, managers et dirigeants français, belges et suisses gérant des équipes ou des filiales outre-Rhin.

Une collaboration étroite avec le *Betriebsrat* et une vigilance sur les informations publiées dans les offres internes permettent d'éviter tout blocage ou contestation et renforcent la sécurité juridique du recrutement.

Adapter vos pratiques dès aujourd'hui pour rester en conformité avec la réglementation allemande !

## Envisagez-vous de publier une offre interne en Allemagne ?

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](mailto:welcome@expertisecomptable.de)