

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

Accès au site de l'entreprise en Allemagne après licenciement : les droits d'une candidate au comité d'entreprise

20 janvier 2026

Cette News présente, en termes simples, les règles à connaître en Allemagne en matière de [protection contre le licenciement des membres du comité d'entreprise \(Betriebsrat\)](#) et des candidats aux élections du comité d'entreprise.

Elle aborde également les droits d'accès au site de l'entreprise de salariés salariés ayant fait l'objet d'un licenciement.

Enfin, elle analyse une décision récente du tribunal du travail de Nuremberg et ses conséquences pratiques pour les employeurs et les services RH francophones opérant en Allemagne.

Points essentiels à connaître

En Allemagne, [un salarié licencié qui a contesté son licenciement devant les tribunaux du travail](#) reste éligible au comité d'entreprise jusqu'à ce qu'il soit définitivement statué sur la rupture.

Pour permettre à ces candidats d'effectuer leur campagne électorale en vue des élections du comité d'entreprise, un accès temporaire au site peut être nécessaire.

En revanche, un accès aux outils numériques internes (serveur email de l'entreprise et plateformes collaboratives) n'est pas automatiquement néces-



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

www.rechtsanwalt.fr

Strasbourg

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

Paris

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

Baden-Baden

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

Zürich

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

Bordeaux

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

Sarreguemines

50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Sarreguemines
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

saire pour faire campagne et une telle exigence d'accès aux outils numériques par le salarié peut être jugé disproportionnée.

Une décision récente du tribunal du travail de Nuremberg sur le droit d'accès d'une membre du comité d'entreprise

Le 15 janvier 2026, le tribunal du travail de Nuremberg a partiellement fait droit, en référé, à la demande d'une membre du comité d'entreprise licenciée souhaitant accéder de nouveau au site pour mener sa campagne avant [les élections du Betriebsrat prévues en mars 2026](#).

L'entreprise avait procédé à un licenciement immédiat avec accord préalable du comité d'entreprise. La salariée a alors saisi le juge d'une action en contestation du licenciement et, parallèlement, d'un référé pour lui garantir un accès au site de l'entreprise et aux outils numériques.

Le tribunal a ordonné à l'employeur d'autoriser l'accès physique au site jusqu'au 5 mars 2026, les jours ouvrés, entre 11h00 et 14h00, sous astreinte, afin de permettre la campagne électorale de la salariée.

En revanche, il a refusé l'accès au serveur email et aux plateformes électroniques de l'entreprise, considérant que cet accès n'était pas nécessaire dans ce contexte pour faire campagne et allait trop loin.

La décision est toutefois non définitive (ArbG Nürnberg, 15.1.2026 - 9 BVGa 3/26 - communiqué de presse du 15 janvier 2026).

Ce que cela signifie pour la pratique RH et la direction

Pour les employeurs en Allemagne, cette décision rappelle qu'un équilibre doit être trouvé entre la sécurité et l'organisation interne d'un côté, et les droits électoraux des salariés candidats aux élections du *Betriebsrat* de l'autre.

Concrètement, il peut être nécessaire de prévoir un accès limité dans le temps et l'espace au site pour permettre la campagne, tout en restreignant l'accès aux systèmes informatiques si un tel accès n'est pas indispensable.

Les RH doivent donc anticiper les périodes d'élections du comité d'entreprise et définir des procédures d'accueil et d'accompagnement pour les salariés licenciés en litige qui se portent candidats (par exemple, des créneaux horaires précis et un périmètre d'accès déterminé).

Pour les groupes francophones ayant des filiales en Allemagne, le message est double : préserver la compliance électorale du salarié concerné en garantissant un minimum d'accès physique au site de l'entreprise pour les besoins de la campagne, et protéger les ressources numériques de l'entreprise lorsque leur accès n'est pas indispensable.

Étant donné le caractère non définitif de la décision, il convient de suivre l'issue des recours et d'ajuster les pratiques internes en conséquence.

Points d'attention pratiques : trouver l'équilibre entre droits électoraux et intérêts de l'entreprise

- Mettre à jour les politiques internes pour intégrer, en période électorale, des modalités d'accès physique limité au bénéfice des candidats au *Betriebsrat* en cours de litige relatif à un licenciement.
- Documenter les motifs de refus d'accès aux systèmes numériques lorsque cet accès n'est pas nécessaire à la campagne, afin de justifier la proportionnalité des mesures.
- Prévoir une coordination RH–Sécurité–Relations sociales pour organiser des créneaux horaires et zones d'accès adaptées.
- Surveiller l'évolution de ce contentieux et conserver une approche flexible eu égard aux décisions définitives qui seront rendues

Pour toute question relative à 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