

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

Codécision en Allemagne - Un comité d'entreprise peut être constitué dès 5 salariés sur place, même pour les groupes français sans siège local en Allemagne

13 juillet 2026

Bundesarbeitsgericht, ordonnance du 13 mai 2026 (BAG 7 ABR 7/25)

La Cour fédérale du travail allemande (*Bundesarbeitsgericht*) a récemment jugé qu'un site en Allemagne d'un groupe international peut constituer une unité d'exploitation (*Betriebsteil*) permettant l'élection d'un comité d'entreprise (*Betriebsrat*), même si la direction principale se trouve à l'étranger et qu'il n'existe pas de « siège » en Allemagne.

Il suffit qu'il existe une unité organisée en Allemagne, avec un groupe de salariés propre et une certaine autorité locale (même limitée) qui donne des instructions et encadre le travail.

L'impact sur les groupes et maisons mères en France

Pour les groupes et maisons mères en France, cela signifie concrètement qu'à partir de 5 salariés électeurs dans une telle unité en Allemagne, un comité d'entreprise allemand peut être élu.

Sont en principe électeurs tous les salariés de l'entreprise âgés d'au moins 16 ans et y travaillant depuis au moins trois mois.



Ninja Buks

Rechtsanwältin

buks@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



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

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 Grosbliedestroff
F-57200 Sarreguemines
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

Cependant, l'employeur français n'a aucune obligation d'initier ou d'organiser lui-même des élections, même lorsque les seuils de salariés sont atteints.

Il doit seulement s'abstenir de faire obstacle au processus et respecter scrupuleusement la liberté d'initiative des salariés d'organiser les élections.

(A lire également notre publication sur le [Comité d'entreprise en Allemagne](#))

Par jugement récent de la Cour fédérale du travail allemande, la Cour a clarifié que le fait que les décisions RH et organisationnelles soient prises principalement en France ou dans un autre pays ne suffit plus à exclure la possibilité de codécision allemande (*Mitbestimmung*), dès lors qu'il existe sur place des fonctions de coordination, de supervision ou de contrôle du travail.

Qu'est-ce que la codécision en Allemagne ?

La codécision désigne en droit du travail allemand la participation institutionnalisée des salariés aux décisions de l'employeur, notamment par l'intermédiaire du comité d'entreprise.

Elle confère à ce comité des droits d'information, de consultation et, sur de nombreux sujets sociaux (horaires, principes de rémunération, organisation du temps de travail, règles internes, implémentation des systèmes informatiques et digitaux, etc.), de véritable codécision, au sens où certaines mesures ne peuvent être mises en œuvre sans son accord.

Dans le cadre de la loi sur la constitution des entreprises (*Betriebsverfassungsgesetz*), cela signifie concrètement que le comité d'entreprise doit être associé aux décisions touchant l'organisation et les conditions de travail, avec un éventail de droits allant de la simple information jusqu'au veto temporaire, obligeant l'employeur à négocier une solution commune.

(A lire également notre publication sur la [Conclusion d'accords d'entreprise avec le comité d'entreprise en Allemagne](#))

Importance et portée de la décision

Cette décision de la Cour fédérale du travail allemande marque un tournant important, car elle clarifie de manière nette qu'une unité d'exploitation en Allemagne peut être dotée du droit d'élire un comité d'entreprise même en l'absence de siège principal en Allemagne, dès lors qu'il existe sur place une unité organisée avec un minimum de pouvoir de direction exercé sur les salariés.

Elle met ainsi fin à une incertitude juridique qui permettait à certains groupes internationaux de tenter de contourner la codécision allemande en concentrant les fonctions de direction à l'étranger.

Désormais, il est clairement établi que la réalité de l'organisation du travail prime sur la structure formelle du groupe : **la codécision suit l'activité concrète sur le terrain, et non le lieu où se trouvent les organes de direction.**

Pour les groupes étrangers disposant de petites équipes ou bases en Allemagne, cette décision est à la fois un signal d'alerte (risque accru de mise en place d'un comité d'entreprise) et un point de repère utile, car elle fixe un cadre plus prévisible pour apprécier le risque de codécision et organiser leur présence en Allemagne.

Chances et risques de l'ordonnance de la Cour fédérale du travail allemande

Selon nous, cette situation présente à la fois des chances et des risques. Du côté des chances, un comité d'entreprise peut structurer le dialogue social, améliorer l'acceptation des projets et stabiliser les relations de travail.

Du côté des risques, il entraîne des droits étendus d'information, de consultation et parfois de codécision sur l'organisation du travail et des horaires, certaines politiques RH, et réduit fortement la possibilité de contourner le droit de la codécision par une simple structuration internationale.

Il convient enfin de souligner que, dans des configurations selon lesquels des salariés travaillent de manière exclusivement ou principalement à distance, de façon dispersée sur le territoire allemand, sans qu'une personne soit localement investie d'un pouvoir de direction, une unité organisée ne devrait pas être reconnue au sens du droit allemand.

Cela vaut en particulier lorsque les salariés reçoivent leurs instructions de différents supérieurs hiérarchiques basés à l'étranger et qu'il n'existe pas, en Allemagne, de structure de direction unifiée exerçant une autorité organisationnelle identifiable.

Codécision en Allemagne : notre recommandation

Nous recommandons donc aux groupes français ayant plus de 5 salariés en Allemagne de cartographier leurs équipes locales, d'identifier si une autorité locale (même limitée) est exercée et d'anticiper la possibilité d'élections d'un comité d'entreprise, afin d'intégrer la codécision allemande dans leur stratégie RH et de gouvernance de groupe.

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