

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

Participation du CSE allemand (Betriebsrat) en cas de reclassification – ce que la nouvelle décision de la Cour de cassation fédérale (BAG) change pour les employeurs francophones

14 août 2026

Dans les entreprises allemandes disposant de plus de 20 salariés, le Betriebsrat (comité d'entreprise) doit être informé avant toute classification ou reclassification d'un salarié dans une grille salariale et son accord doit être demandé.

La classification (*Ein-/Umgruppierung*) n'est pas une décision de gestion entrepreneuriale libre, mais une application juridique de la grille de rémunération, que le Betriebsrat a le droit de co-évaluer pour garantir une application correcte, égale et transparente des salaires.

Décision récente de la Cour de cassation fédérale en matière de droit du travail – point clé

Le *Bundesarbeitsgericht* (BAG, Cour de cassation fédérale en matière de droit du travail) a jugé, dans une affaire concernant des éducateurs soumis à une convention collective applicable aux salariés de la fonction publique (TVÖD), que la simple modification de la grille de rémunération – ici l'ajout de nouvelles tâches-exemples à une catégorie spécifique – oblige l'employeur à ré-examiner la classification de tous les salariés potentiellement concernés et à lancer la procédure de participation du *Betriebsrat* (BAG, 25.11.2025 – 1 ABR 43/24 - BeckRS 2025, 42251).



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



Ninja Buks

Rechtsanwältin

buks@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

Les principaux éléments à retenir pour la pratique sont les suivants :

1. Obligation de vérifier dès qu'un changement « peut » modifier la classification : l'employeur doit décider si une reclassification est nécessaire dès que la modification de la tâche ou de la grille peut correspondre à une autre catégorie salariale – il n'est pas requis que la reclassification soit certaine. Peu importe que, finalement, la classification reste la même : l'obligation de vérifier et le droit de co-évaluation du *Betriebsrat* existent déjà au stade de la simple possibilité.
2. Pas de droit de « pré-filtrage » pour l'employeur : le BAG refuse à l'employeur le droit de décider seul si la modification de la grille est « suffisamment importante » pour impliquer le *Betriebsrat*. Il n'y a donc pas de seuil de « changement essentiel » : toute modification pouvant, même théoriquement, mener à une autre classification déclenche la participation du *Betriebsrat*.
3. Exception très limitée : l'employeur n'est pas tenu de réexaminer le classement salarial dans la seule hypothèse où il est d'emblée exclu que la modification de la grille puisse avoir un impact sur la classification (par exemple, existence de nouveaux critères qui ne peuvent jamais concerner les salariés en question).
4. Pouvoir d'action du *Betriebsrat* : si l'employeur ne procède pas à cette vérification et ne saisit pas le *Betriebsrat*, celui-ci peut demander au tribunal du travail de contraindre l'employeur à prendre une décision de (re)classification et à mener la procédure de consentement, avec, si nécessaire, une procédure de substitution judiciaire de la décision.

Impact pour les DRH et dirigeants francophones

Pour les entreprises francophones ayant des salariés ou filiales en Allemagne :

- Chaque modification de grille salariale doit automatiquement déclencher un screening des classifications existantes et l'implication du *Betriebsrat* si une autre classification est objectivement envisageable.
- En Allemagne, l'employeur ne peut plus se retrancher derrière l'argument d'un « petit » changement de la grille : le risque de contentieux en droit du travail allemand augmente s'il ignore cette obligation de vérification et de participation du *Betriebsrat*.

Il est crucial d'intégrer les juristes locaux et le *Betriebsrat* dans toute mise à jour de grilles de rémunération en Allemagne, afin de sécuriser la conformité (compliance) et ainsi éviter des procédures judiciaires.

Envisagez-vous de classer ou de reclasser un salarié allemand dans une grille salariale ?

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