

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.



Publication | Droit social – Relation et contrat de travail | Allemagne

Le Comité d'Entreprise (Betriebsrat) en Allemagne : guide essentiel pour les entreprises francophones

11 septembre 2026

Si votre entreprise possède des collaborateurs ou une filiale en Allemagne, la compréhension du système de représentation du personnel allemand est cruciale.

Le *Betriebsrat* (comité d'entreprise) constitue un élément central des relations de travail outre-Rhin.

Le *Betriebsrat* est l'organe de représentation des salariés au niveau de l'établissement (*Betrieb*).

Contrairement aux membres du CSE français, le *Betriebsrat* dispose de pouvoirs étendus en matière de cogestion, participe activement aux décisions concernant les conditions de travail et dispose

- de droits d'information,
- de consultation et
- de codétermination vis-à-vis de l'employeur,

notamment en matière d'organisation du travail, de temps de travail, de protection de la santé ou de politique sociale.

Le *Betriebsrat* agit en tant qu'organe collégial et représente l'ensemble des salariés, indépendamment de leur appartenance syndicale.

L'objectif de la loi allemande sur la constitution des entreprises, le « *Betriebsverfassungsgesetz* » (BetrVG) est d'assurer la participation des salariés



Ninja Buks
Rechtsanwältin
buks@rechtsanwalt.fr
T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Michael Ott
Rechtsanwalt
ott@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

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

Sarreguémès

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

aux décisions de l'employeur et d'équilibrer les droits fondamentaux des salariés (liberté professionnelle) et ceux de l'employeur (propriété, liberté d'entreprise).

Conditions de création du *Betriebsrat* allemand

Un *Betriebsrat* peut être élu dans tout établissement dès lors qu'il emploie au moins cinq salariés disposant du droit de vote, dont trois sont éligibles.

Contrairement au droit français, l'initiative de la création du *Betriebsrat* allemand appartient exclusivement aux salariés.

L'employeur ne peut ni l'empêcher ni l'influencer, sous peine de sanctions pénales, étant précisé que les dirigeants assimilés à des cadres supérieurs (« *leitende Angestellte* ») ne font pas partie du personnel représenté par le *Betriebsrat*.

Le *Betriebsrat* est toujours élu au niveau de l'établissement (*Betrieb*) et non forcément à celui de la société.

Qu'est-ce qu'un « *Betrieb* » (établissement) au sens du droit allemand ?

Le BetrVG ne définit pas lui-même le terme de « *Betrieb* », mais reprend la notion développée par la jurisprudence et la doctrine.

Un *Betrieb* est une unité d'organisation dans laquelle l'employeur poursuit de manière durable un objectif technique ou économique grâce à des moyens matériels et immatériels et à une direction unifiée.

Des parties d'établissement (*Betriebsteile*) spatialement éloignées peuvent être considérées comme des établissements propres, notamment si elles disposent d'un minimum d'autonomie organisationnelle.

Cela vaut même si le siège principal de l'entreprise se situe à l'étranger : une filiale ou un site allemand d'un groupe étranger peut donc être un « *Betrieb* » à part entière avec son propre *Betriebsrat*.

Par ailleurs, plusieurs entreprises peuvent constituer une "exploitation commune" avec un comité d'entreprise unique si elles partagent les moyens de production et la main-d'œuvre.

En cas de doute sur la structure (un ou plusieurs établissements, établissement commun de plusieurs employeurs, etc.), chaque employeur ou syndicat représenté au sein de l'entreprise peut saisir le tribunal du travail pour faire trancher la question.

Initiative et déroulement de l'élection du *Betriebsrat* allemand

La décision de créer un *Betriebsrat* appartient exclusivement aux salariés. L'employeur ne doit ni en imposer la création, ni en empêcher l'élection.

Les salariés (ou les syndicats présents dans l'entreprise) convoquent une première assemblée pour élire un comité électoral (*Wahlvorstand*), chargé d'organiser l'élection.

Dans les petites structures (5 à 50 salariés électeurs), une procédure simplifiée est prévue.

Les principes fondamentaux de la coopération

La loi allemande sur la constitution des entreprises (*Betriebsverfassungsgesetz*) établit quatre principes directeurs régissant les relations entre l'employeur et le comité d'entreprise allemand :

1. **Coopération confiante** : l'employeur et le comité d'entreprise allemand doivent collaborer dans un esprit de confiance mutuelle.
2. **Obligation de paix sociale** : le comité d'entreprise ne peut recourir à des actions de lutte (« Friedenspflicht »).
3. **Interdiction d'activités politiques partisans** : le comité d'entreprise allemand doit rester politiquement neutre.
4. **Interdiction de discrimination** : aucun salarié ne doit être désavantagé par l'employeur du fait de son activité syndicale.

Missions et compétences du *Betriebsrat* après l'élection

Le *Betriebsrat* est un organe indépendant, élu par les salariés de l'établissement. Il exerce ses droits en son propre nom. Il doit coopérer avec l'employeur de manière « confiante » et orientée vers le bien de l'établissement et des salariés.

Parmi ses missions clés :

- Veiller au respect des lois, conventions collectives et accords d'entreprise en faveur des salariés.
- Participer aux décisions en matière de politique sociale (horaires de travail, régime des heures supplémentaires, règlement intérieur, santé et sécurité, etc.).
- Être informé et consulté en cas de modifications de postes, d'organisation du travail ou de conditions de travail.

- Être obligatoirement consulté avant chaque licenciement ; à défaut, le licenciement peut être invalide.

L'employeur et le *Betriebsrat* peuvent conclure des « Betriebsvereinbarungen » (accords d'entreprise) qui s'appliquent directement et impérativement aux salariés concernés.

Obligations de l'employeur envers le *Betriebsrat*

Au-delà de l'interdiction d'entraver la création du *Betriebsrat*, l'employeur a une obligation de soutien et de coopération. Il doit notamment :

- mettre à disposition les locaux et le matériel nécessaires,
- fournir les informations permettant d'identifier les électeurs et éligibles,
- faciliter l'organisation des élections.

Contrairement au droit français, le *Betriebsrat* n'a pas de personnalité juridique et ne peut donc pas, par exemple, disposer de manière autonome de son propre budget.

Points d'attention pour les employeurs francophones en Allemagne

- Dès que vous avez en Allemagne un établissement avec au moins 5 salariés électeurs, la création d'un *Betriebsrat* est juridiquement possible – et ne peut pas être empêchée par l'employeur.
- Le critère déterminant est l'« établissement » (*Betrieb*), pas la société en tant que telle. Des sites allemands d'un groupe français, suisse ou belge peuvent chacun constituer un *Betrieb* distinct.
- L'employeur doit coopérer activement à une élection correctement organisée (informations, moyens matériels) et éviter toute entrave au processus.
- Une fois élu, le *Betriebsrat* dispose de droits importants de co-décision en droit du travail allemand : ignorer ou contourner le *Betriebsrat* crée des risques élevés de contentieux (invalidité de licenciements, blocage de projets, etc.).

Pour toute implantation ou filiale en Allemagne, il est recommandé d'anticiper la question du *Betriebsrat* dès la phase de structuration (nombre de sites, répartition du personnel, interlocuteurs RH locaux) et de former les responsables français et allemands aux spécificités du BetrVG.

Cette synthèse vous permet d'appréhender les fondamentaux du système de représentation du personnel allemand. Pour toute question spécifique relative à votre situation, n'hésitez pas à consulter un juriste spécialisé en droit du travail allemand.

Avez-vous des questions concernant le *Betriebsrat*, l'équivalent allemand du CSE ?

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