La Kanzlei

Le comité d’entreprise en Allemagne (Betriebsrat)

Arbeitsrecht



Fabian Neugebauer

En Allemagne, l’instance représentative du personnel qui défend les intérêts de la collectivité des salariés d’une entreprise s’appelle le Betriebsrat.



https://www.youtube.com/embed/Lk2U7pcLj5I

1. Election et composition

Un Betriebsrat peut être élu (mais ce n'est pas une obligation) dans toutes les entreprises qui emploient au moins cinq salariés disposant du droit de vote et dans lesquelles trois salariés au moins sont éligibles. Contrairement au droit français, les élections sont engagées à l'initiative du personnel, qui constitue, dans ce but, un comité électoral (Wahlvorstand). L'employeur n'intervient pas dans l'organisation élections du Betriebsrat qui relève exclusivement des salariés si bien qu'il n'est pas systématique pour une entreprise de disposer d'une telle instance.

Le Betriebsrat peut être élu à plusieurs niveaux, comme celui du groupe (Konzernbetriebsrat) ou au niveau central de l'entreprise lorsque celle-ci compte plusieurs établissements (Gesamtbetriebsrat).

C'est le nombre de salariés régulièrement employés au jour de l'annonce des élections qui détermine le nombre de membres du Betriebsrat. Par exemple, pour une société comprenant entre 51 et 100 salariés ayant le droit de vote, le Betriebsrat est composé de 5 membres.

Le Betriebsrat est élu tous les quatre ans, entre le 1er mars et le 31 mai. Les prochaines élections auront lieu en 2026 dans toutes les entreprises allemandes concernées. S'il n'existe pas encore de Betriebsrat au sein de l'entreprise, les élections peuvent être organisées à tout moment.

2. Prérogatives du Betriebsrat

Le Betriebsrat dispose de prérogatives beaucoup plus importantes que le comité social et économique en France, en ce qu'il dispose de pouvoirs de codécision de nature à provoquer et influencer les décisions de l'employeur. Son rôle est par ailleurs surtout centré sur les questions de droit et d'organisation du travail ; il n'a aucune mission sociale et culturelle telle qu'en a son pendant en droit français.

A côté des droits d'information, le Betriebsrat doit notamment être consulté avant toute embauche (dans les entreprises de plus de 20 salariés) et tout licenciement (indépendamment de la taille de l'entreprise).

Par ailleurs, l'employeur doit trouver un accord avec le Betriebsrat avant la mise en place des règles collectives portant sur un certain nombre de matières énumérés par la loi dont, notamment, les questions relatives à l'ordre dans l'entreprise et au comportement des salariés, à la répartition du temps de travail (y compris la mise en place du chômage partiel) et au système de primes. L'accord trouvé est formalisé dans un accord d'entreprise écrit (Betriebsvereinbarung) qui est applicable à l'ensemble des salariés.

En matière économique, le Betriebsrat n'a en principe pas de droit de codécision en raison du principe de la liberté d'entreprendre, mais seulement des droits d'information (sur la situation économique et financière de la société, les programmes de production et d'investissement, etc.).

En cas de modification de l'entreprise (fusion, cession, modification de l'objet social, fermeture etc.), il a des droits plus importants, notamment des droits de concertation. Il a par ailleurs un droit de codécision en cas de modification de l'entreprise, pour parvenir à la conclusion d'un accord d'équilibre des intérêts (Interessenausgleich). L'employeur a tout intérêt à mener des négociations sérieuses en ce sens avec le Betriebsrat, même s'il n'a in fine pas d'obligation de conclure un accord (cependant, cela augmente le risque pesant sur la société de devoir verser une indemnité aux salariés licenciés). Dans les cas où l'établissement d'un plan social est obligatoire, ce dernier est conclu avec le Betriebsrat.

3. Protection spécifique contre le licenciement

Une fois élus, les membres du Betriebsrat ainsi que les suppléants (ceux qui remplacent les membres élus en cas d'empêchement, dans l'ordre de la liste élue ou du nombre de voix reçues) bénéficient, à l'instar de leurs homologues élus d'après le droit français, d'une protection spécifique contre le licenciement. Le licenciement ordinaire avec préavis (ordentliche Kündigung) est exclu pour tout membre pendant toute la durée de son mandat et jusqu'à un an après. Les seules exceptions à l'interdiction de prononcer un licenciement ordinaire sont les cas de fermeture de l'entreprise et de fermeture d'un service, dès lors qu'aucune possibilité de reclassement n'existe. Le licenciement extraordinaire sans préavis (außerordentliche Kündigung) est en revanche possible. Il faut cependant justifier d'un motif suffisamment grave. L'employeur devra obtenir l'autorisation des autres membres avant de prononcer ce licenciement extraordinaire.

Le cabinet Qivive conseille les sociétés dans la gestion des relations collectives et la conduite des négociations avec le Betriebsrat. N'hésitez pas à nous solliciter dans ces domaines.

2024-01-09

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com