La Kanzlei

Allemagne : les obligations à respecter selon les effectifs de l'entreprise

Arbeitsrecht



Tout comme en France, le dépassement de certains seuils d'effectifs au sein d'une entreprise engendre pour l'employeur de nouvelles obligations.

Retrouvez ci-dessous les principales obligations que tout employeur allemand doit respecter selon les effectifs de son entreprise :

Nombre de salariés	Disposition légale / réglementaire	Niveau d'appréciation de l'effectif	Obligations
1 (selon la situation)	§ 2 al. 1 ASiG	entreprise	L'employeur doit nommer un médecin du travail (Betriebsarzt) si cela est nécessaire compte tenu : • De la nature de l'activité et des risques d'accident ou de danger pour la santé, • De l'effectif et de sa composition et • De l'organisation au sein de l'entreprise, notamment en ce qui concerne le nombre et la qualification des responsables pour la protection et la prévention des accidents.

1 (selon la situation)	§ 5 al. 1 ASiG	entreprise	L'employeur doit nommer un conseiller spécialisé pour la sécurité au travail (Fachkraft für die Arbeitssicherheit) si cela est nécessaire compte tenu : • De la nature de l'activité et des risques d'accident ou de danger pour la santé, • De l'effectif et de sa composition • De l'organisation au sein de l'entreprise, notamment en tenant compte du nombre et de la qualification des responsables pour la protection et la prévention des accidents et • Des connaissances et de la formation de l'employeur et des responsables
2	§ 26 DGUV 1	entreprise	L'employeur doit désigner un secouriste dans l'entreprise pour les premiers secours. Ce nombre augmente à compter de 20 assurés dans l'entreprise (et varie en fonction du domaine d'activité).
1 à 49	§ 1a AÜG	société	Le prêt de main d'œuvre sans autorisation préalable est possible pendant une période maximale de 12 mois pour éviter une mesure d'activité partielle ou des licenciements.
5	§ 1 BetrVG, § 9 BetrVG	entreprise	Un comité d'entreprise (Betriebsrat) peut être élu à l'initiative du personnel. Seuls les salariés peuvent décider d'organiser ces élections. Composition du Betriebsrat : • 1 membre pour un effectif de 5 à 20 électeurs • 3 membres pour un effectif de 21 à 50 électeurs • 5 membres pour un effectif de 51 à 100 électeurs • 7 membres pour un effectif de 101 à 200 électeurs
>10	§ 23 KSchG	entreprise	Les salariés bénéficient des règles de protection contre le licenciement selon lesquelles le licenciement doit reposer sur un motif légal. En-dessous de ce seuil, il est possible de licencier sans motif. Attention : Pour les salariés embauchés avant le 1er janvier 2004, la protection vaut à compter d'un effectif supérieur à 5 salariés.
>10	Section 4.2. des règles techniques sur le lieu de travail	lieu de travail	Une salle de pause doit être mise à disposition si plus de 10 salariés sont présents en même temps dans les locaux. Si la sécurité ou la santé des salariés l'exigent, la salle de pause peut être requise avant l'atteinte de ce seuil

>15	§ 3 PflegeZG	société	Possibilité d'être dispensé d'activité pour les salariés s'occupant d'un proche nécessitant des soins à domicile.
	§ 8 TzBfG; § 15 BEEG	société	Possibilité pour un salarié de demander à travailler à temps partiel ou, pour un salarié en congé parental, de reprendre une activité à temps partiel. L'employeur ne peut s'y opposer que dans des cas exceptionnels.
20	§ 38 de la BDSG	entreprise	La nomination d'un délégué à la protection des données personnelles (DPO) est obligatoire.
	§ 154 SGB IX, § 160 SGB IX	société	La proportion d'emploi de salariés lourdement handicapés doit correspondre à au moins 5% de l'effectif, soit : • jusqu'à 39 postes de travail = au moins 1 salarié handicapé • Entre 40 et 60 postes = au moins 2 salariés handicapés En cas de non-respect de ce taux d'emploi, l'employeur verse une contribution financière.
> 20	§ 99 BetrVG	société	En présence d'un comité d'entreprise, celui-ci doit être consulté et donner son accord sur les mesures concernant le personnel, notamment les embauches ou mutations.
	§ 111BetrVG	société	En présence d'un comité d'entreprise, celui-ci doit être informé et consulté sur les mesures entraînant une modification de l'entreprise (fusion, cession, fermeture, etc.) et leur impact sur le personnel. L'employeur doit se concerter avec le comité d'entreprise sur ces mesures.
	§ 112 BetrVG	société	En cas de restructuration et en présence d'un comité d'entreprise, l'employeur doit négocier un accord d'équilibre des intérêts (Interessenausgleich) et un plan social (Sozialplan) avec lui.
	§ 22 SGB VII	société	La nomination d'un chargé de la sécurité (« Sicherheitsbeauftragter ») tenu d'assister l'employeur en matière de santé et sécurité des salariés est obligatoire.

	§ 17 KSchG	entreprise	Tout projet de licenciement collectif doit être préalablement notifié à l'Agence du travail compétente lorsque : • plus de 5 salariés sont concernés sur un effectif de 21 à 59 salariés, • 10 % des effectifs (ou plus de 25 salariés) sont concernés sur un effectif de 60 à 499 salariés, • au moins 30 salariés sont concernés sur un effectif d'au moins 500 salariés.
	§ 11 ASiG	entreprise	L'employeur doit créer un comité de protection au travail (« Arbeitsschutzausschuss ») composé de l'employeur, de membres du comité d'entreprise, du médecin du travail (Betriebsarzt), du conseiller spécialisé pour la sécurité au travail (Fachkraft für die Arbeitssicherheit) et du chargé de la sécurité (Sicherheitsbeauftragter).
>25	§ 2 FPfZG	société	Un salarié peut être partiellement dispensé d'activité pendant 24 mois au maximum lorsqu'il s'occupe à domicile d'un proche nécessitant des soins (travail au moins 15 heures par semaine).
>30	§ 1 AAG	société	L'employeur ne peut plus obtenir le remboursement du salaire versé au salarié en arrêt de travail dans le cadre de l'obligation de maintien du salaire.
>45	§ 9a TzBfG	société	Un salarié peut demander la réduction de son temps de travail pour une durée déterminée sous certaines conditions.
>100	§ 106 BetrVG	société	La mise en place d'un comité économique d'entreprise (« Wirtschaftsauschuss »), interlocuteur de l'employeur et du comité d'entreprise pour les affaires économiques, est obligatoire.
≥ 200	§ 38 BetrVG	entreprise	Un ou plusieurs membres du comité d'entreprise doivent être entièrement dispensés de toute activité afin de se consacrer exclusivement à leur mandat
>200	§ 10 EntgTranspG, § 12 EntgTranspG	entreprise	Les salariés ont le droit de s'informer sur la rémunération de postes comparables pour s'assurer du respect de l'égalité de salaires entre hommes et femmes.

>500	§ 1 DrittelbG	société	Un tiers du conseil de surveillance doit être composé de représentants des salariés dans les sociétés suivantes : • Aktiengesellschaft (société anonyme), • Kommanditgesellschaft auf Aktien (société en commandite par actions), • Gesellschaft mit beschränkter Haftung (société à responsabilité limitée), • Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (société d'assurance mutuelle), • Genossenschaft (coopérative).
	§ 21 EntgTransG	société	Les sociétés suivantes (doivent publier un rapport sur l'égalité en général et sur l'égalité en matière de salaire entre hommes et femmes : • Aktiengesellschaft (société anonyme), • Kommanditgesellschaft auf Aktien (société en commandite par actions), • Gesellschaft mit beschränkter Haftung (société à responsabilité limitée),
> 1000 ou > 100 (en cas de risques d'accidents particuliers)	§ 3a al. 1, § 4 al. 5, § 6 al. 4, point 4.3. annexe ArbStättV, ASR A4.3, point 6	lieu de travail	L'employeur est tenu de mettre en place d'une salle de premiers secours
>2000	§ 1 MitbestG, § 7 MitbestG	entreprise	La moitié du conseil de surveillance doit être composée de représentants des salariés dans les sociétés suivantes : • Aktiengesellschaft (société anonyme), • Kommanditgesellschaft auf Aktien (société en commandite par actions), • Gesellschaft mit beschränkter Haftung (société à responsabilité limitée), • Genossenschaft (coopérative).
Au moins 5 salariés lourdement handicapés	§ 177 SGB IX	entreprise	Les salariés lourdement handicapés élisent une instance représentative (Schwerbehindertenvertretung).
Au moins 5 salariés mineurs ou apprentis	§ 60 BetrVG	entreprise	Les salariés mineurs et apprentis élisent une instance représentative (Jugend- und Auszubildendenvertretung).

Au moins 10 « cadres de direction » (leitende Angestellte)	§ 1 SprAuG	entreprise	Les cadres de direction élisent une instance représentative (Sprecherausschuss).

*NB : Le droit allemand distingue la notion d'entreprise de celle de société. Il convient de vérifier, selon l'obligation concernée, à quel niveau l'effectif s'apprécie.

2022-03-01

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