

Droit social en Allemagne : les changements à retenir pour 2023

Arbeitsrecht



Audrey Bouffil



Fabian Neugebauer

Sommaire

1. [La nouvelle loi relative à la protection des lanceurs d'alerte](#)
2. [La loi sur les chaînes d'approvisionnement](#)
3. [La prolongation du dispositif de chômage partiel](#)
4. [Réforme du régime des transformations de sociétés](#)

[Des questions ? Contactez-nous](#)

1. **La nouvelle loi relative à la protection des lanceurs d'alerte (Hinweisgeberschutzgesetz – HinSchG)**

En décembre 2022, le parlement fédéral allemand (Bundestag) a adopté une nouvelle loi relative à la protection des lanceurs d'alerte, qui devra encore être validé par le conseil fédéral allemand (Bundesrat) avant son entrée en vigueur prévue pour mai 2023.

Cette nouvelle loi apporte un certain nombre de nouvelles dispositions importantes, dont notamment :

Elle étend son champ d'application à toute personne ayant obtenu des informations sur des infractions dans le cadre de son activité professionnelle. La formulation retenue par le législateur permet, outre les salariés, de viser les fonctionnaires, indépendants, actionnaires et collaborateurs des fournisseurs.

Par ailleurs, elle concerne des infractions passibles de sanctions pénales ainsi que d'amendes.

L'obligation de mettre en place un dispositif interne de signalement auquel le lanceur d'alerte pourra avoir recours incombera désormais à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. Indépendamment du nombre de leurs salariés, cette obligation s'imposera également aux entreprises de certains secteurs (p. ex. de la finance et de l'assurance). Le lanceur d'alerte aura ainsi désormais le choix entre signaler une infraction auprès de l'autorité compétente ou bien à travers le dispositif d'alerte mis en place par l'employeur.

Afin de protéger le lanceur d'alerte, son identité ne sera connue que des personnes chargées de traiter le signalement et ne pourra être dévoilée que dans des cas exceptionnels, par exemple dans le cadre de procédures pénales à la demande du procureur. De plus, le lanceur d'alerte sera protégé contre les représailles. **La nouvelle loi prohibe, au titre des mesures de représailles dont le lanceur d'alerte pourrait faire l'objet, notamment le licenciement, l'avertissement, le refus de promotion, la discrimination, l'atteinte à la réputation ou encore le harcèlement moral. Si toutefois il devait faire l'objet d'une telle mesure, le lanceur d'alerte pourra demander des dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral. En revanche, en cas de fausse déclaration intentionnelle ou de négligence grave, il pourra lui-même être condamné au paiement de dommages et intérêts.**

2. La loi sur les chaînes d'approvisionnement (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG)

Cette nouvelle loi entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023 vise entre autres à améliorer les conditions de travail dans le cadre des chaînes d'approvisionnement au niveau mondial et instaure une obligation de vigilance des entreprises quant au respect des droits de l'homme et de l'environnement dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Elle ne s'applique qu'aux entreprises ayant leur siège en Allemagne et employant plus de 3.000 salariés. A partir du 1^{er} janvier 2024, les entreprises employant plus de 1.000 salariés devront également respecter les nouvelles dispositions.

En ce qui concerne le contrôle du respect par les entreprises concernées de leur obligation de vigilance, c'est l'office fédéral de l'économie et du contrôle des exportations (Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle - BAFA) qui en est chargé et qui, en cas de non-respect des dispositions légales, peut prononcer des astreintes et des amendes.

Avec l'ajout du numéro 5b à l'article 106 alinéa 3 de la loi relative à l'organisation des entreprises (Betriebsverfassungsgesetz), **les droits de participation du comité économique (Wirtschaftsausschuss), devant être constitué dans les entreprises d'au moins 100 salariés et disposant d'un comité d'entreprise allemand (Betriebsrat), sont élargis s'agissant des questions relatives à l'obligation de vigilance des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement.**

3. La prolongation du dispositif de chômage partiel (Kurzarbeit)

Les dispositions spéciales temporaires pour l'allocation de chômage partiel ont finalement été prolongées jusqu'au 30 juin 2023. Nous vous invitons à les consulter dans notre article « [Allemagne : L'accès au chômage partiel toujours facilité](#) ».

4. Réforme du régime des transformations de sociétés

Le 20 janvier 2023, le Bundestag a approuvé le projet de loi visant à transposer la directive européenne sur les transformations de sociétés (Umwandlungsrichtlinien-Umsetzungsgesetz - UmRUG). Cette décision apporte des modifications importantes de la loi sur les transformations d'entreprises (Umwandlungsgesetz - UmwG) ainsi qu'une nouvelle loi sur la participation des salariés en cas de changement de forme juridique et de scission transfrontalière (Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitendem Formwechsel und grenzüberschreitender Spaltung - MgFSG).

Les nouvelles dispositions prévoient notamment de renforcer la protection et la participation des salariés en cas de transformations, fusions et scissions transfrontalières de sociétés.

Ainsi, le comité d'entreprise allemand (Betriebsrat) devra être informé des mesures envisagées six semaines avant que les actionnaires ne donnent leur accord à la transformation transfrontalière. En l'absence de comité d'entreprise, il sera désormais obligatoire d'informer directement les salariés.

Par ailleurs, les droits de participation des salariés seront davantage protégés. Ainsi, sous certaines conditions, une procédure pourra être mise en place, dont l'objectif sera la négociation de la participation des salariés entre la direction de l'entreprise et les salariés.

2023-02-09

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

10 – 12 boulevard Vivier Merle
F – 69003 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com