

L'essentiel sur le « Betriebsrat » (comité d'entreprise allemand)

Fabian Neugebauer, LL.M.
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

Konrad-Adenauer-Ufer 71
50668 Köln
+49 (0) 221 139 96 96 0
www.qivive.com

neugebauer@qivive.com

Votre intervenant

Fabian Neugebauer

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht



Fabian Neugebauer est avocat allemand spécialisé en droit du travail (Rechtsanwalt et Fachanwalt für Arbeitsrecht) et conseille en droit du travail allemand tant en droit individuel (notamment lors de la conclusion et de la rupture du contrat de travail) qu'en droit collectif. Il représente nos clients devant les tribunaux de travail en Allemagne.

Le cabinet



La Kanzlei

- Cabinet de renom spécialisé en droits des affaires français et allemand
- Plus de 25 professionnels bilingues (Avocats et Rechtsanwälte)
- Conseil sur tous les aspects du droit des affaires français et allemand
- Bureaux à Cologne | Paris | Lyon



Au programme

1	Election, composition et fonctionnement	5
2	Prérogatives	8
3	Les clés d'un dialogue social réussi	10

Election, composition et fonctionnement

Conditions:

- Existence d'une entreprise autonome de droit privé
- Au moins 5 salariés disposant du droit de vote

Election:

- A l'initiative d'au moins 3 salariés
- Nouvelles élections tous les 4 ans (entre le 1er mars et le 31 mai; prochaines élections en 2026) ou à tout moment lorsqu'un Betriebsrat n'existe pas encore

Composition:

- Nombre de membres en fonction de la taille de l'entreprise
 - 5 à 20 salariés: 1 membre
 - 21 à 50: 3 membres
 - 51 à 100: 5 membres

Fonctionnement:

- Organisation: un président (*Vorsitzender*) et son représentant (*stellvertretender Vorsitzender*) désigné par les membres
- Réunions durant le temps de travail
- Frais de fonctionnement pris en charge par l'employeur

Prérogatives

Prérogatives



- Prérogatives variant selon les sujets :

Droits à l'information, à la consultation, au (refus de) consentement et le droit à la codécision

- **Codécision** dans des matières définies, notamment
 - Répartition du temps de travail
 - Mise en place d'un système de primes
 - Projet de restructuration
- **Consultation préalable** avant embauche (entreprises de plus de 20 salariés) et licenciement
- Protection spécifique des membres du *Betriebsrat* contre le licenciement

Les clés d'un dialogue social réussi

En période de prospérité de l'entreprise:

- Etablissement d'un système de primes
 - Répartition et enregistrement du temps de travail
 - Utilisation privée du véhicule de fonction
- Mise en place par un accord d'entreprise (*Betriebsvereinbarung*)

En période de crise:

- Mise en place de l'activité partielle par un accord d'entreprise
- Mise en place d'une restructuration (licenciement collectif)
 - → consultation individuelle et collective avant licenciements
 - Sanction en cas d'omission ou de consultation incomplète: licenciement nul
 - → accord d'équilibre des intérêts (*Interessenausgleich*)
 - → plan social (*Sozialplan*)

Accord d'équilibre des intérêts (*Interessenausgleich*):

- Nécessaire à partir d'une certaine taille d'entreprise et d'un certain nombre de licenciements
 - Entreprise 21 – 59 salariés: Licenciement d'au moins 6 salariés
 - Entreprise 60 – 499 salariés: Licenciement d'au moins 10 % de l'effectif ou au moins 26 salariés
 - Entreprise \geq 500 salariés: Licenciement d'au moins 30 salariés et au moins 5 %
- Sanction au cas où l'employeur n'a pas sérieusement tenté de trouver un accord avec le Betriebsrat: Paiement d'une indemnité aux salariés licenciés (max. 12 mois de salaire / 15 ou 18 en cas d'âge et ancienneté élevés)

Plan social (*Sozialplan*):

- Obligatoire
 - en principe: pour les sociétés établies depuis au moins 4 ans
 - en cas de licenciements collectifs (réduction du personnel sans réduction de moyens matériels) à partir d'une certaine taille d'entreprise et d'un certain nombre de licenciements
 - Entreprise – 59 salariés: Licenciement d'au moins 20 % de l'effectif et au moins 6 salariés
 - Entreprise 60 – 249 salariés: Licenciement d'au moins 20 % de l'effectif ou au moins 37 salariés
 - Entreprise 250 – 499 salariés: Licenciement d'au moins 15 % de l'effectif ou au moins 60 salariés
 - Entreprise \geq 500 salariés: Licenciement d'au moins 10 % de l'effectif et au moins 60 salariés

Plan social (*Sozialplan*):

- En cas de désaccord : intervention de la « *Einigungsstelle* » (organe interne présidé généralement par un juge professionnel) qui établira le plan social

Conseils pratiques:

- Organiser des réunions régulières (une fois par mois)
- Implication du *Betriebsrat* à temps lors la planification de grands projets (par exemple déménagement ou restructuration)
- Définir un calendrier des négociations

MERCI

Fabian Neugebauer, LL.M.
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

Konrad-Adenauer-Ufer 71
50668 Köln
+49 (0) 221 139 96 96 0
www.qivive.com

neugebauer@qivive.com