

# L'essentiel sur le « *Betriebsrat* »

(comité d'entreprise allemand)

Fabian Neugebauer  
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

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

[www.qivive.com](http://www.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, en matière de relations individuelles (notamment lors de la conclusion et de la rupture du contrat de travail) et collectives du travail. Il représente nos clients devant les tribunaux de travail en Allemagne.



# Le cabinet

**qivite**

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
2. Prérogatives
3. Les clés d'un dialogue social réussi



# 1. 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

# 1. Election, composition et fonctionnement



## **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



## 2. 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

### 3. Les clés d'un dialogue social réussi

#### **En période de prospérité de l'entreprise:**

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



### 3. Les clés d'un dialogue social réussi

#### **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*)

### 3. Les clés d'un dialogue social réussi

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

- Nécessaire à partir d'une certaine taille d'entreprise et d'un certain nombre de licenciements
  - Entreprise – 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)



### 3. Les clés d'un dialogue social réussi

#### **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

### 3. Les clés d'un dialogue social réussi

#### **Plan social (*Sozialplan*):**

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



### 3. Les clés d'un dialogue social réussi

#### **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

qivive

La Kanzlei

MERCI

Fabian Neugebauer

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

Konrad-Adenauer-Ufer 71

50668 Köln

+49 (0) 221 139 96 96 0

neugebauer@qivive.com

[www.qivive.com](http://www.qivive.com)