

Depuis plus de 25 ans, nous conseillons et accompagnons les entreprises françaises, suisses et belges ainsi que leurs filiales allemandes dans tous les aspects juridiques de leurs activités en Allemagne. Aux côtés des cadres dirigeants, des départements ressources humaines, des services juridique et financier ainsi que des équipes commerciales, nous assistons de la même manière les sociétés allemandes en France.



Publication | Droit social | Allemagne

Le contrat de travail à durée déterminée en Allemagne (arrêt de la Cour fédérale du travail du 21 août 2019)

4 juin 2020

Le législateur souhaite que le **contrat de travail à durée indéterminée** reste la norme en Allemagne. Ce n'est qu'à titre exceptionnel qu'un contrat de travail à durée déterminée doit pouvoir être conclu. Si, en **France**, le recours à un CDD doit en tout état de cause être justifié, cela n'est pas toujours le cas en **Allemagne**.

Limitation dans le temps du contrat de travail sans motif en Allemagne

En Allemagne, contrairement à la France, un employeur peut recourir à un contrat de travail à durée déterminée sans avoir à justifier sa décision. Un contrat de travail à durée déterminée sans indication de motif peut être conclu pour une **durée maximale de 2 ans**.

Tout contrat de travail à durée déterminée peut être renouvelé trois fois dans la limite de cette durée maximale de 2 ans.

Exemple

Les parties ont signé le 1er janvier 2020 un contrat de travail à durée déterminée d'un an.

Ce contrat peut être reconduit avant l'arrivée de son terme. Au total, il est **possible de renouveler le contrat** trois fois. Cependant, la durée combinée du contrat initial et des périodes de renouvellement ne peut excéder la durée maximale de 2 ans.

Toute tentative de conclure « à la chaîne » des contrats de travail à durée déterminée pour contourner cette durée maximale de 2 ans est à considérer



Koray Kosal
Rechtsanwalt

kosal@rechtsanwalt.fr
T + 33 (0) 3 88 45 65 45

www.rechtsanwalt.fr

comme présentant des risques.

En effet, la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée sans motif est interdite à tout employeur « *ayant déjà conclu précédemment avec le même salarié un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée* » (voir article 14, alinéa 2, phrase 2 de la loi allemande sur le temps partiel et les contrats de travail à durée déterminée (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*, en abrégé « TzBfG »).

Exemple

Au cours des années 2020 et 2021, un salarié est employé sur une période de deux ans dans le cadre d'un CDD sans motif de limitation dans le temps.

A la fin de ces deux années, le contrat de travail prend fin, la durée maximale autorisée étant atteinte.

En 2023, l'entreprise souhaite réembaucher **le même salarié pour une durée déterminée**.

En cas d'embauche dans ces conditions et de contestation ultérieure par le salarié, ce deuxième CDD serait requalifié par le tribunal du travail saisi en CDI.

Depuis l'arrêt de la **Cour fédérale du travail du 21 août 2019**, il est **possible** de conclure un contrat de travail à durée déterminée sans motif de limitation dans le temps si le dernier contrat de travail, qu'il ait été conclu à l'époque pour une durée déterminée ou une durée indéterminée, **remonte à 22 ans**. Avec un laps de temps aussi long entre deux contrats de travail avec le même salarié, la Cour fédérale du travail estime donc qu'**il n'y a pas cumul abusif**.

Toutefois, d'autres juridictions inférieures avaient déjà établi une jurisprudence concernant la conclusion de plusieurs contrats de travail à durée déterminée dans un intervalle de **15 ans**, jugeant que la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée sans motif de limitation dans le temps était **abusive** dès lors qu'un autre contrat de travail avait déjà été conclu 15 ans auparavant.

La jurisprudence en la matière évoluant en permanence, nous vous recommandons de procéder de la manière suivante :

Si vous souhaitez conclure un contrat de travail à durée déterminée avec un ancien salarié sans indication de motif justifiant la limitation dans le temps, nous vous conseillons de vous assurer que l'ancien contrat de travail a pris fin au moins 20 ans auparavant. Ce faisant, vous diminuerez le risque de voir le nouveau CDD requalifié en CDI.

Limitation dans le temps du contrat de travail avec motif en Allemagne

Si la limitation de durée se justifie par **un motif particulier**, il peut être conclu un contrat de travail à durée déterminée pour une **durée supérieure** à 2 ans.

Les motifs particuliers pouvant justifier le recours à un CDD sont définis à l'article 14, alinéa 1 de la loi allemande sur le temps partiel et les contrats de travail à durée déterminée (TzBfG).

Ces motifs particuliers sont les suivants :

- le besoin de travail de la société est **ponctuel**,
- le CDD est conclu **suite à une formation ou à des études** en vue de faciliter ultérieurement la transition du salarié vers un autre emploi,
- le salarié est embauché pour **remplacer** un autre salarié,
- la **nature spécifique du travail** justifie le recours à un CDD,
- la limitation dans le temps sert à **vérifier l'adéquation du salarié au poste**,
- des motifs inhérents **à la personne du salarié** justifient le recours à un CDD,
- le salarié est **rémunéré sur un budget** affecté à une activité limitée dans le temps et les tâches du salarié se rapportent à cette activité, ou
- la limitation dans le temps découle d'une **transaction judiciaire**.

Si et tant que l'un de ces motifs particuliers existe, le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour une période plus longue. La durée maximale de 2 ans évoquée plus haut **ne s'applique donc pas**.

Exemple

Dans le cas où il existe effectivement un motif légal de limitation dans le temps, le contrat de travail peut tout à fait être limité à une durée de 10 ans, par exemple, à condition toutefois que le motif invoqué perdure pendant toute la durée du contrat ainsi fixée.