

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.



News | Droit social | Allemagne

## CDD en Allemagne : comment calculer la durée maximale autorisée de recours à des contrats de travail à durée déterminée sans motif objectif ?

2 juillet 2020

Contrairement au droit du travail français, le droit du travail allemand autorise tout employeur à conclure des contrats à durée déterminée sur une période de deux ans maximum sans justifier d'un motif légitime de recours (« *sachgrundlose Befristung* »). Une limitation de la durée des contrats de travail au-delà de cette période de deux ans sans motif légitime de recours est même possible en Allemagne dès lors que l'employeur est une société nouvellement créée ou que le contrat doit être conclu avec un salarié senior. Toutefois, une erreur de calcul à cet égard peut facilement entraîner la requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée.

Aux termes d'une décision du tribunal supérieur du travail de Düsseldorf (LAG Düsseldorf), dans le cadre du calcul du délai de deux ans pour le recours à un CDD sans motif légitime, il convient également de tenir compte de tout déplacement professionnel commencé avant le début de la relation de travail proprement dite (voir : LAG Düsseldorf, 09.04.2019, 3 Sa 1126/18, becklink 2013916). Cette décision de justice illustre à quel point il est facile de commettre une erreur, au regard du droit du travail allemand, lorsqu'on calcule la durée maximale autorisée pour le recours à un contrat de travail à durée déterminée sans motif légitime.

En Allemagne, tout employeur désireux de conclure ou de prolonger un contrat de travail à durée déterminée sans motif légitime devrait toujours s'assurer que, ce faisant, il ne dépasse pas la durée maximale de deux ans légalement admise. Hormis le calcul même de la durée du contrat de travail, il importe également de s'assurer que le futur salarié n'a pas accompli, juste avant la date convenue d'entrée en vigueur du contrat de travail, d'activités « précontractuelles » correspondant à des missions prévues dans le cadre du contrat de travail, voire qu'aucun contrat antérieur avec l'intéressé ne



**Jörg Luft**  
Rechtsanwalt

luft@rechtsanwalt.fr  
T + 49 (0) 7221 30 23 70



**Ulrich Martin** <sup>DEA / DESE</sup>  
Rechtsanwalt

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

[www.rechtsanwalt.fr](http://www.rechtsanwalt.fr)

s'oppose à la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée sans motif légitime de recours. En cas d'erreur de calcul, le contrat de travail ne prendra pas fin à l'expiration de la période de limitation prévue, mais l'employeur et le salarié seront réputés avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée.