

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

Cessation du contrat de travail en Allemagne : quelle date doit figurer sur le certificat de travail ?

2 juillet 2020

En cas de cessation du contrat de travail, tout salarié en Allemagne a le droit de se faire remettre un certificat de travail par l'employeur. Ce document est soumis à des règles spécifiques, fixées par la jurisprudence. Ainsi par exemple, il doit indiquer une date de certificat. Il s'agit généralement de la date de cessation juridique de la relation de travail, et non de la date effective d'établissement du certificat. C'est ce qui ressort d'une décision récente du tribunal supérieur du travail de Cologne (voir : LAG Köln, décision du 27.03.2020, réf. : 7 Ta 200/19, BeckRS 2020, 9141).

En Allemagne, tout salarié a droit à se voir remettre un certificat de travail en bonne et due forme, au terme de la relation de travail. La non-conformité du certificat de travail peut ouvrir droit à des dommages et intérêts. Les tribunaux du travail allemands sont régulièrement appelés à vérifier si un certificat de travail a été correctement établi. Il existe de nombreuses sources d'erreur possibles : signature griffonnée, mauvais signataire, mise en page du texte incorrecte ou certificat trop chiffonné pour permettre d'en établir des copies. La date correcte d'établissement du certificat fait également régulièrement l'objet d'une contestation portée devant les juridictions allemandes.

Dans le cadre de la procédure en contestation du licenciement visée ci-dessus, le litige entre l'employeur et son ancien salarié portait, entre autres, sur la question de savoir quelle date devait correctement figurer sur le certificat de travail. Le salarié, qui s'était vu remettre un certificat de travail en date du « 05.09.2019 », avait exigé de son ancien employeur qu'il y fasse figurer la date de cessation juridique de la relation de travail, à savoir le « 31.12.2018 ». L'employeur s'y était refusé, s'en tenant à la date de la première délivrance effective du certificat. A titre de justification, il s'était prévalu du principe de vérité auquel est soumis le certificat de travail (« *Zeugniswahrheit* »). Ce principe exige que la date figurant sur le certificat de travail soit celle à laquelle l'employeur a effectivement établi ce document pour la première fois, sans tenir compte des différentes corrections qui y ont été apportées a posteriori.



Jörg Luft
Rechtsanwalt

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



Ulrich Martin DEA / DESE
Rechtsanwalt

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

www.rechtsanwalt.fr

Strasbourg

16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg
T + 33 (0) 3 88 45 65 45
F + 33 (0) 3 88 60 07 76
strasbourg@rechtsanwalt.fr

Paris

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T + 33 (0) 1 53 93 82 90
F + 33 (0) 1 53 93 82 99
paris@rechtsanwalt.fr

Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T + 49 (0) 7221 30 23 70
F + 49 (0) 7221 30 23 725
baden@rechtsanwalt.fr

Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T + 33 (0) 5 56 28 38 07
F + 33 (0) 3 88 60 07 76
bordeaux@rechtsanwalt.fr

Sarreguémès

50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Sarreguémès
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
F + 33 (0) 3 87 28 08 13
sarreguemes@rechtsanwalt.fr

Epp Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Cette présentation a un caractère purement informatif et ne saurait remplacer un conseil personnalisé. Toute responsabilité des auteurs est exclue. Les contenus de cette présentation sont soumis à des droits d'auteur.

L'employeur avait fait observer que le salarié n'avait pas fait valoir son droit à un certificat de travail qualifié « sans délai », mais beaucoup plus tard dans le cadre du litige.

Le tribunal régional du travail de Cologne a conclu que l'obligation de l'employeur d'indiquer la date de la cessation juridique de la relation de travail comme date du certificat ne s'opposait pas à l'obligation de vérité, se ralliant ainsi à la position défendue par le salarié. Selon le tribunal, le certificat doit faire apparaître la date à laquelle la relation de travail a juridiquement pris fin. Il a motivé sa décision en déclarant qu'il était habituel en pratique, et même confirmé par la Cour fédérale du travail (BAG) en dernier ressort, de mentionner comme date du certificat de travail la date de la cessation juridique de la relation de travail.

Pour plus d'informations sur le thème du certificat de travail en Allemagne, veuillez vous reporter à l'article suivant :

<https://rechtsanwalt.fr/fr/2020/06/24/specificites-du-certificat-de-travail-allemand-et-du-certificat-de-travail-provisoire-allemand/>