



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

## Les lois allemandes faisant l'objet d'un affichage obligatoire en entreprise

13 octobre 2020

En Allemagne, les salariés doivent pouvoir consulter, directement sur leur lieu de travail et sans difficulté, les lois applicables en matière de santé et de sécurité au travail. L'affichage des textes concernés fait partie des obligations de l'employeur.

Le non-respect de l'obligation d'affichage est constitutif d'une infraction et peut être sanctionné par une amende pouvant aller jusqu'à 2 500 euros.

En outre, l'employeur peut être tenu à indemniser un salarié d'un éventuel dommage subi par ce dernier du fait du non-respect de l'obligation d'affichage.

Le droit du travail allemand contient de nombreuses dispositions visant à protéger les salariés, ou certaines catégories de salariés. De nombreuses lois et ordonnances en la matière prévoient une obligation pour les employeurs de les afficher à un endroit approprié dans l'entreprise. D'autres textes, comme la loi fédérale sur les allocations parentales et le congé parental ou la loi fédérale sur les congés payés, ne prévoient pas d'obligation explicite d'affichage, mais présentent une grande importance d'un point de vue pratique pour les entreprises. L'affichage de ces dispositions doit permettre aux salariés de s'informer au sujet de leurs droits et obligations.

Les entreprises allemandes doivent offrir à tous leurs salariés la possibilité de s'informer au sujet de leurs droits et des lois applicables en matière de santé et de sécurité au travail. Ces informations doivent leur être accessibles facilement, directement sur leur lieu de travail.

L'obligation d'information n'est pas liée à la taille de l'entreprise : elle s'applique même lorsque l'entreprise ne compte qu'un seul salarié. En outre, les textes de loi et les ordonnances affichés doivent être à jour. L'employeur doit donc faire attention aux actualisations régulières des textes de loi.



**Ulrich Martin** DEA / DESE  
Rechtsanwalt

[martin@rechtsanwalt.fr](mailto:martin@rechtsanwalt.fr)  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Jörg Luft**  
Rechtsanwalt

[luft@rechtsanwalt.fr](mailto:luft@rechtsanwalt.fr)  
T + 49 (0) 7221 30 23 70

[www.rechtsanwalt.fr](http://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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto:bordeaux@rechtsanwalt.fr)

### Sarreguemines

50 rue de Grosbliederstroff  
F-57200 Sarreguemines  
T + 33 (0) 3 87 02 99 87  
F + 33 (0) 3 87 28 08 13  
[sarreguemines@rechtsanwalt.fr](mailto:sarreguemines@rechtsanwalt.fr)

### Epp Rechtsanwaltsgesellschaft 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.

## Où afficher les textes ?

En l'absence d'instructions spécifiques, les textes doivent simplement être affichés de façon à ce que les salariés puissent les consulter sur leur temps de présence au sein de l'entreprise sans avoir à recourir à l'aide d'un tiers. Il convient également de donner aux salariés la possibilité de consulter les textes librement, sans surveillance. Plusieurs endroits de l'entreprise se prêtent à un tel affichage, notamment les espaces de travail, de loisirs et de repos, les panneaux d'affichage, le restaurant d'entreprise ou encore le bureau du comité d'entreprise, etc.

En Allemagne, l'employeur a également la possibilité de s'acquitter de son obligation d'affichage en permettant aux salariés de télécharger les textes de loi concernés sur l'intranet de l'entreprise. Cependant, cette possibilité ne peut être envisagée qu'à la condition que tous les salariés aient accès à un intranet commun. Dans le cas contraire, les textes doivent être affichés.

## Quels sont les textes à afficher en 2020 ?

### Textes de loi obligatoires pour tous les secteurs

- Loi sur la parité homme femme dans l'entreprise (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*)
- Loi portant sur les juridictions de travail – Extrait (*Arbeitsgerichtsgesetz*)
- Loi sur le temps de travail (*Arbeitszeitgesetz*)
- Code civil allemand – Extrait (*Bürgerliches Gesetzbuch*)
- Loi relative à la protection de la mère (*Mutterschutzgesetz*)
- Lois sur la protection des jeunes travailleurs (*Jugendarbeitsschutzgesetze*)
- Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (*Kinderarbeitsschutzverordnung*)
- Loi sur les heures de fermeture des magasins (*Ladenschlussgesetz*)
- Règlement relatif à la vente de certaines marchandises les dimanches et jours fériés (*Verordnung über den Verkauf bestimmter Waren an Sonn- und Feiertagen*)
- Règles applicables en matière de prévention des accidents (*Unfallverhütungsvorschriften, UVV*)
- Conventions d'entreprise (*Betriebsvereinbarungen*)
- Loi sur le travail à domicile (*Heimarbeitsgesetz, HAG*)
- Conventions collectives (*Tarifverträge*)
- Règles régissant l'élection du Comité d'entreprise (*Betriebsrat*), de l'Organe représentatif des personnes handicapées (*Schwerbehindertenvertretung*) et du Comité des délégués des cadres supérieurs (*Sprecherausschuss*)

Cette liste ne tient pas compte des obligations d'affichage spécifiques à certains secteurs.

### Exemples d'autres textes de loi se prêtant à l'affichage

- Loi relative au travail précaire (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*)
- Loi fédérale sur les congés payés (*Bundesurlaubsgesetz*)
- Loi fédérale sur les allocations parentales et le congé parental (*Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz*)

- Code allemand relatif à la sécurité sur les lieux de travail (*Arbeitsstättenverordnung*)
- Loi sur les médecins d'entreprise, les ingénieurs de sécurité et autres spécialistes de la sécurité au travail (*Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit*)
- Loi relative à la protection de la santé des travailleurs (*Arbeitsschutzgesetz*)
- Loi sur le salaire minimum (*Mindestlohngesetz*)
- Deuxième règlement sur l'ajustement du salaire minimum (*Zweite Mindestlohnanpassungsverordnung*)
- Règlement 1 de la DGUV - Règlement sur la prévention des accidents (*Unfallverhütungsvorschrift*)
- Règlement Général sur la Protection de Données – Extrait
- Loi fédérale sur la protection des données – Extrait (*Bundesdatenschutzgesetz*)