



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 – Relation et contrat de travail | Allemagne

Télétravail en Allemagne (*Homeoffice*)

9 décembre 2020

En Allemagne comme ailleurs, le travail à distance fait de plus en plus d'adeptes. Suite aux expériences vécues pendant la crise du coronavirus, cette tendance va certainement s'accroître à l'avenir. En Allemagne, le télétravail désigne un mode de travail flexible qui permet aux salariés de travailler, au moins en partie, depuis leur domicile.

Pour faire simple, il existe trois formes de télétravail en Allemagne :

- **Télétravail complet** : le salarié réalise toutes ses heures de travail depuis son domicile.
- **Télétravail partiel** : le salarié a un bureau à son domicile et dans les locaux de son entreprise. Il peut choisir son mode de travail en fonction des besoins.
- **Télétravail mobile (*mobiles Arbeiten*)** : le lieu de travail se déplace avec le salarié, par exemple pour les activités de vente ou d'autres activités impliquant de nombreux déplacements.

Le travail mobile (également appelé « travail nomade » ou en anglais « Remote Work ») n'est actuellement pas défini légalement en Allemagne. L'élément essentiel caractérisant ce mode de travail est que le lien avec l'entreprise est créé via les moyens d'information et de communication, donc via l'utilisation de terminaux mobiles (ordinateur et / ou téléphone portables, tablette). Le travailleur mobile n'exerce pas ses fonctions à partir d'un bureau fixe aménagé à son domicile mais il peut travailler en différents endroits, en dehors des locaux de l'entreprise.

A la différence du travail mobile, le **télétravail** se caractérise par un poste de travail fixe, aménagé par l'employeur au domicile du salarié.

L'activité exercée en home office / télétravail est généralement soumise aux mêmes règles en matière de santé et de sécurité au travail que celle exercée dans les locaux de l'entreprise. Les textes applicables sont les suivants :



Ulrich Martin DEA / DESE
Rechtsanwalt

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



Jörg Luft
Rechtsanwalt

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

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

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

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.

- la loi allemande relative à la durée du travail (*Arbeitszeitgesetz*, « ArbZG »),
- le décret relatif aux lieux de travail (*Arbeitsstättenverordnung*, « ArbStättV »),
- la loi allemande relative à la santé et la sécurité au travail (*Arbeitsschutzgesetz*, « ArbSchG ») et les décrets y afférents.

Le travail mobile n'est pas soumis au décret allemand relatif aux lieux de travail. Les autres règles en matière de santé et de sécurité au travail en revanche sont applicables, même si ce n'est que partiellement.

Dispositions légales concernant l'introduction du télétravail

Dans la mise en place du travail à distance en Allemagne, il convient de respecter les dispositions légales du droit du travail allemand.

Selon le code du travail allemand, le télétravail ne peut être ni exigé par le salarié, ni imposé par l'employeur.

Le droit du travail allemand s'applique de la même façon dans le cadre du télétravail qu'au sein de l'entreprise. Par exemple, le temps de repos de 11 heures prévu par la loi sur le temps de travail doit être respecté dans les deux cas.

Il est conseillé de définir clairement, dès le départ, les modalités du travail à distance avec les salariés et d'en fixer les conditions dans des clauses spécifiques du contrat de travail ou dans les accords d'entreprise passés avec le comité d'entreprise allemand.

En Allemagne, le respect de la forme écrite n'est généralement pas requis pour les accords relatifs au télétravail. Cependant, si des heures de télétravail fixes sont convenues, les conditions-cadre du travail à distance doivent toujours être convenues par écrit, au moyen d'un avenant au contrat de travail ou d'un accord spécifique relatif au télétravail. Cela permet par exemple de régler les questions concernant l'équipement du lieu de télétravail, les indemnités et le remboursement des frais professionnels, les obligations du salarié en matière de documentation du temps de travail, les plages horaires de travail, les délais de livraison pour certaines tâches, ou encore la protection et la sécurité des données.

Si l'entreprise allemande a un comité d'entreprise, les conditions d'exercice du télétravail peuvent être définies dans le cadre d'un accord d'entreprise entre l'employeur et le comité d'entreprise allemand.

Comment doit être équipé un bureau de télétravail en Allemagne ?

Au regard de la réglementation allemande relative au lieu de travail, l'employeur est responsable de l'équipement du bureau du salarié si un temps de télétravail hebdomadaire a été convenu avec ce dernier. Dans ce contexte, conformément à la loi sur la protection de la santé des travailleurs, les mêmes conditions de sécurité au travail et de protection de la santé s'appliquent qu'au travail au sein de l'entreprise.

En Allemagne, l'employeur doit fournir au salarié un lieu de travail ergonomique, notamment :

- Un espace ou une surface de travail d'au moins 8 à 10 m².
- Une table de travail d'au moins 160 x 80 cm.
- Une chaise de bureau à dossier inclinable et réglable en hauteur.
- Un éclairage suffisant et si nécessaire, une protection contre le soleil doit être installée pour pouvoir travailler sans éblouissement.

Que faut-il garder à l'esprit en matière de protection des données dans le cadre du télétravail en Allemagne ?

Peu importe à quel endroit et sous quel forme le travail est exercé, les dispositions nationales et européennes doivent être respectées. Il faut ainsi veiller à ce que les règles internes de l'entreprise, les accords d'entreprise et les clauses de confidentialité soient appliquées au télétravail et au travail à distance. Dans tous les cas, les salariés devraient être tenus de s'assurer qu'aucun tiers ne puisse accéder à leurs outils de travail, documents et données. Les mots de passe et les chemins d'accès au réseau de l'entreprise ne doivent en aucun cas être partagés avec des tiers.

Comment sont traités les accidents survenant en cours de télétravail en Allemagne ?

Un accident survenant dans le cadre du travail à domicile peut parfaitement constituer un accident du travail et être couvert par l'assurance accident obligatoire.

Cependant, dans certains cas de figure, la couverture de l'assurance ne s'applique pas. Toutes les activités effectuées pendant les heures de travail et sur le lieu de travail ne sont pas assurées.

Comme il n'est pas toujours facile de savoir si l'assurance accident obligatoire s'applique ou non, il est conseillé aux salariés de [déclarer tout accident du travail](#) dans les meilleurs délais, à l'employeur et à la caisse d'assurance.

Comment mettre fin au télétravail en Allemagne ?

La cessation du télétravail ou du travail mobile devrait également faire l'objet d'une décision prise d'un commun accord par l'employeur et le salarié. A noter que, par principe, l'employeur doit pouvoir mettre fin au télétravail de manière unilatérale. Car même s'il a autorisé jusqu'à nouvel ordre le salarié à télétravailler, cela ne signifie pas obligatoirement qu'il souhaitait pérenniser cette situation. Pour plus de sécurité juridique, la convention de mise en place du télétravail devrait donc fixer les conditions dans lesquelles l'employeur peut unilatéralement mettre un terme à ce dispositif. Toutefois, à cet égard, un droit d'annulation inconditionnel de l'employeur ne serait pas conforme aux dispositions du droit du travail allemand. En effet, il convient, pour toute clause d'annulation du télétravail, de tenir compte du fait que le pouvoir de direction de l'employeur doit répondre au principe d'équité (voir l'art. 106 phrase 1 du code allemand relatif à la réglementation des métiers du commerce, de l'industrie et de l'artisanat - « GewO »).

Notre équipe reste à votre disposition pour toute question à ce sujet.

welcome@rechtsanwalt.fr