



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

## CDI avec période d'essai et CDD

4 juin 2020

En Allemagne, les parties à une nouvelle relation de travail ont généralement recours, soit à la conclusion d'un dit « à l'essai », soit à une période d'essai afin de leur permettre de déterminer si cette relation leur convient. Le but est de permettre une rupture simple et rapide de la relation de travail si l'essai ne s'avère pas concluant.

Pour tester les qualités et compétences d'un salarié, une société allemande a deux possibilités :

- Conclure un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) avec une période d'essai de six mois maximum en début de contrat.
- Conclure un contrat de travail à durée déterminée (CDD) destiné à tester les qualités et compétences du salarié.

Contrairement à la France il n'y a pas de distinction entre cadres et non cadres.

### A. Le contrat de travail à durée indéterminée avec période d'essai en début de contrat

Si, dès le départ, les parties choisissent de conclure un CDI et s'il est convenu qu'une certaine période correspond à une „période d'essai“, ce choix n'a d'effet, selon le droit allemand, que sur la durée du préavis. Dans ce cas, l'employeur peut rompre le contrat de travail sans motif pendant la période d'essai convenue en respectant un délai de 2 semaines (art. 622 al. 3 du code civil allemand).

Ce préavis particulier ne s'applique que pendant une durée maximale de 6 mois. Une convention collective peut toutefois prévoir d'autres règles moins favorables pour le salarié (art. 622 al. 4 du code civil allemand).

#### Remarques :

1. La jurisprudence a eu l'occasion de préciser que des **arrêts de travail imprévus** pouvaient justifier une prolongation de la période d'essai



**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.

initialement convenue (même au-delà des 6 mois évoqués ci-dessus). Cela est en tout état de cause le cas si la période d'absence n'est pas négligeable au regard de la durée totale de la période d'essai (voir l'arrêt de la Cour fédérale du travail BAG, jugement du 15.1.1981, 2 AZR 943/78).

2. La **prolongation** d'une période d'essai initialement convenue pour une durée de moins de 6 mois est relativement facile. Il est également possible de convenir d'une prolongation de la période d'essai alors même que la période d'essai initiale est déjà écoulée ; étant précisé que la prolongation n'est toutefois possible que si elle a été convenue d'un commun accord entre les parties.

### Licenciement pendant la période d'essai

Pendant la période d'essai, le contrat peut être rompu sans motif et sans que l'employé licencié ait droit à une indemnité. Si l'employeur souhaite procéder à un licenciement « ordinaire » (« *ordentliche Kündigung* ») au cours de la période d'essai, il doit le notifier avant le terme de la période d'essai pour que s'applique le préavis bref de rupture du contrat en cours de période d'essai. L'employeur doit donc veiller à envoyer la lettre de notification suffisamment tôt afin que le salarié la réceptionne encore avant l'expiration de sa période d'essai.

Dès lors que la lettre de notification a bien été réceptionnée par le salarié avant la fin de sa période d'essai, la rupture effective du contrat peut se situer à une date postérieure à la fin de la période d'essai.

#### Remarques :

1. Dans les entreprises pourvues d'un **comité d'entreprise**, l'employeur doit consulter celui-ci sur toute rupture du contrat à son initiative pendant la période d'essai.
2. Les **contrats d'apprentissage** et les contrats de travail conclus avec une personne atteinte d'un **handicap lourd** sont soumis à des règles spécifiques et plus protectrices.

### B. Le contrat à l'essai à durée déterminée (CDD)

Au lieu de conclure dès le début un CDI, les parties ont également la possibilité de conclure un CDD pour déterminer si la relation de travail leur convient. Contrairement au CDI, la relation de travail conclue pour une durée déterminée prend automatiquement fin à la date convenue. Il n'est donc pas nécessaire de résilier le contrat si l'essai n'est pas concluant.

Tout accord portant limitation dans le temps du contrat de travail doit être conclu expressément et sans équivoque ; en outre, il requiert la forme écrite.

Contrairement à la France :

- un motif n'est pas nécessaire (CDD d'une durée pouvant aller jusqu'à deux ans) ;
- il n'y a pas d'indemnité de précarité à verser au salarié lors de l'expiration du terme convenu ;
- une rupture anticipée est possible dès lors qu'elle aura été convenue entre les parties.

**Remarque :** En cas de litige, c'est à celui qui se prévaut du caractère déterminé de la durée du contrat qu'il incombe de prouver que les parties s'étaient accordées sur ce point. Dès lors qu'aucun

accord n'est expressément trouvé entre les parties sur la durée déterminée du contrat pendant laquelle le salarié doit être soumis à l'essai, les parties sont réputées avoir conclu un CDI.

## Durée du CDD

Le fait de vouloir mettre à l'essai un candidat est expressément admis par la loi comme motif légitime de limitation de la durée d'un contrat de travail. La loi ne se prononce pas sur la durée d'une telle limitation. Toutefois, il n'est pas conseillé de conclure un tel CDD motivé par l'exécution d'une période d'essai pour une durée supérieure à la durée maximale de la période d'essai dans le cadre d'un CDI, soit six mois.

Un point plus intéressant est la possibilité qu'offre la loi allemande sur le temps partiel et les contrats de travail à durée déterminée (art. 14 al. 2 TzBfG) de limiter la durée d'un contrat de travail en **l'absence de motif** légitime.

Aux termes de ladite loi, il est possible de prévoir une durée initiale de CDD inférieure à 2 ans. Celle-ci pourra être renouvelée jusqu'à 3 fois dans la limite maximale totale de 2 ans. La seule condition pour pouvoir appliquer cette règle est qu'il s'agisse d'une nouvelle embauche. Cela signifie que le salarié ne doit pas avoir déjà conclu un contrat de travail avec cet employeur (interdiction de cumul de contrats de travail).

Dans certains cas, la loi prévoit la possibilité de conclure un CDD sans motif pour une durée encore plus longue :

- Dans une entreprise nouvellement créée : jusqu'à 4 ans
- Embauche d'un salarié âgé (52 ans plus) : jusqu'à 5 ans

Un CDD avec motif peut se poursuivre sans limitation de temps aussi longtemps que le motif existe réellement.

## Rupture du contrat à durée déterminée

En application des dispositions légales allemandes, la relation de travail prend fin à l'expiration de la durée convenue. Contrairement au droit français, il peut toutefois être procédé à un licenciement pour motif « ordinaire » (« *ordentliche Kündigung* ») pendant la durée du CDD si les parties ont convenu expressément d'un droit de rupture du contrat pour motif « ordinaire ».

Un licenciement pour faute grave (« *außerordentliche Kündigung* ») est toujours possible, sous réserve de l'existence d'un tel motif.

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

[welcome@rechtsanwalt.fr](mailto:welcome@rechtsanwalt.fr)