



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

Le temps partiel à durée déterminée en Allemagne

4 juin 2020

Depuis le 1^{er} janvier 2019, tout salarié d'une entreprise allemande peut demander à travailler à temps partiel pour une durée déterminée. En pratique, cela demande un effort de planification aux employeurs.

Ce concept est appelé « *Brückenteilzeit* ».

Avant, les salariés allemands pouvaient demander un temps partiel uniquement pour une durée indéterminée. Il n'existait jusqu'alors pas (encore) de droit au retour à la durée de travail initiale. C'est uniquement à la suite d'un congé parental ou d'un congé de proche aidant que le salarié avait la garantie de pouvoir revenir à sa durée de travail initiale.

Le nouveau temps partiel à durée déterminée s'inscrit légalement dans la « *Teilzeit- und Befristungsgesetz* » (*TzBfG*), la loi allemande sur le temps partiel et les contrats de travail à durée déterminée, permettant aux salariés de réduire leur durée de travail sur une certaine période et de revenir ensuite à leur durée de travail initiale. De plus, une autre modification de la loi devrait permettre aux salariés travaillant à temps partiel d'augmenter plus facilement leur durée de travail.

Dans quelles conditions un salarié en Allemagne peut-il demander le temps partiel à durée déterminée ?

La loi prévoit que les salariés :

- ayant une ancienneté de plus de 6 mois dans l'entreprise
- peuvent réduire leur temps de travail pour une période d'au moins un an et dans la limite de 5 ans.

Cette limitation dans le temps est censée assurer une sécurité en termes de planification. Le salarié peut revendiquer ce droit sans avoir à justifier d'un quelconque motif, tels que l'éducation des enfants ou une formation.



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

Cette nouvelle réglementation s'applique à tous les contrats à temps partiel conclus [CP1] à compter du 1^{er} janvier 2019 et prévoit une **restriction pour les petites entreprises** :

- Seuls les salariés travaillant dans des entreprises avec plus de 45 salariés peuvent demander un temps partiel à durée déterminée.
- Pour les entreprises allemandes employant entre 46 et 200 salariés, les possibilités de recourir au temps partiel à durée déterminée sont limitées par les nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise. Ainsi, ces entreprises peuvent refuser une réduction temporaire de la durée de travail si un salarié sur 15 travaille déjà sur un temps partiel à durée déterminée. Seuls les salariés ayant fait une demande de « *Brückenteilzeit* » (et non les salariés travaillant à temps partiel pour d'autres motifs) sont pris en compte dans la détermination de ce taux.

Une demande de travail à temps partiel à durée déterminée peut également être refusée pour des raisons économiques.

Comment faire une demande de travail à temps partiel à durée déterminée en Allemagne ?

Les conditions à réunir pour pouvoir prétendre à un temps partiel à durée déterminée et la procédure de demande correspondante sont quasi identiques à celles qui s'appliquent à une demande de temps partiel à durée indéterminée. Le salarié doit faire une demande écrite de réduction de son temps de travail en indiquant la période concernée au moins trois mois à l'avance. Le salarié peut faire intervenir le comité d'entreprise. A la différence de la procédure habituelle de demande de passage à temps partiel, dans le cadre de la procédure de « *Brückenteilzeit* », l'employeur est tenu de discuter avec le salarié de son souhait de travailler à temps partiel préalablement à la mise en place de ce nouveau fonctionnement.

Pendant le « *Brückenteilzeit* », le salarié ne peut demander ni l'augmentation la réduction de son temps de travail ni son retour anticipé à son temps de travail initial.

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

welcome@rechtsanwalt.fr