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

Employeurs en Allemagne : l'astreinte effectuée par les salariés peut être intégralement considérée comme du temps de travail

6 avril 2021

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

Selon la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJCE), le temps de garde effectué par un salarié doit en principe être considérée soit comme du « temps de travail », soit comme du « temps de repos ». Ainsi, le temps de garde est automatiquement assimilé à du « temps de travail » si le salarié est obligé, pendant ce temps, de rester sur son lieu de travail, qui n'est pas identique à son domicile, et de se tenir à la disposition de son employeur.

Selon la jurisprudence allemande antérieure, l'astreinte se caractérise par le fait que le salarié est libre de se déplacer comme il l'entend et doit seulement veiller à être toujours joignable (BAG, 24/10/2000 - 9 AZR 634/99 - NJW 2001, 1813). Le salarié allemand qui est d'astreinte peut, contrairement au salarié de garde, déterminer lui-même son lieu de séjour. Toutefois, il doit être en mesure de commencer à travailler dès qu'il est appelé. Cela signifie qu'il doit se trouver à une distance du lieu de travail qui lui permette de le rejoindre dans un délai suffisamment court. Et il doit être joignable par téléphone mobile. Dans ce cas, le salarié peut choisir son lieu de séjour sans devoir en informer son employeur à chaque fois.

Dans deux décisions, la CJCE a désormais précisé que l'astreinte constitue intégralement du temps de travail si les restrictions imposées au salarié entravent considérablement sa possibilité de vaquer à ses activités de loisir. A l'inverse, en l'absence de telles restrictions, seul le temps associé au travail effectivement réalisé, le cas échéant, doit être considéré comme du « temps de travail » (CJCE, 09/03/2021, C-580/19 et C-344/19, Communiqué de presse de la Cour de justice de l'Union européenne n°35/21du 9 mars 2021).

Toutefois, ces arrêts ne concernent que la durée du travail au sens de la loi allemande sur la durée du travail. Elle limite la durée maximale autorisée du travail quotidien, elle fixe les pauses minimales pendant les heures de travail

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.

et les périodes de repos minimales entre la fin et la reprise du travail, ainsi que le repos le dimanche et les jours fériés. Elle contient également des dispositions protectrices sur le travail de nuit. La loi est contraignante pour les employeurs et les salariés en Allemagne. Il convient de distinguer cette réglementation de celle relative à la rémunération de la durée du travail, qui n'est pas concernée en l'espèce.

La CJCE a également précisé dans ses décisions que la qualification de « durée du travail » au sens de la directive européenne 2033/88 ne se prononce pas sur la manière dont le temps de garde est rémunéré. Les législations nationales, les conventions collectives ou les décisions de l'employeur selon lesquelles les périodes pendant lesquelles un travail est effectivement accompli et les périodes pendant lesquelles aucun travail n'est effectivement accompli peuvent être prises en compte de manière différente aux fins de la rémunération, sont possibles même si ces périodes doivent être considérées dans leur intégralité comme du « temps de travail » au sens de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne.

Notre équipe reste à votre disposition pour toute question à ce sujet.
welcome@rechtsanwalt.fr