



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

Activités secondaires d'un salarié en Allemagne

11 août 2020

Pour les employeurs allemands, il se pose fréquemment la question de savoir quelles règles s'appliquent aux activités secondaires de leurs salariés. L'exercice d'une activité secondaire n'est pas, par principe, contraire aux obligations professionnelles. Elle n'autorise donc pas systématiquement l'employeur à prononcer un avertissement ou un licenciement sans préavis.

Une activité secondaire est-elle soumise à autorisation selon le droit du travail allemand ?

En Allemagne, les activités secondaires ne sont généralement pas soumises à l'autorisation de l'employeur. Toutefois, le salarié doit aviser l'employeur de son activité secondaire au préalable s'il en a été convenu de la sorte dans le contrat de travail, si la convention collective applicable le prévoit ou encore lorsque l'activité secondaire peut porter préjudice aux intérêts de l'employeur. Ainsi, il convient d'informer l'employeur

- si le salarié envisage d'exercer une activité concurrente ou
- si les limites fixées par la loi allemande sur la durée du travail sont dépassées en raison de l'exercice de l'activité secondaire.

Quels accords contractuels relatifs à une activité secondaire sont autorisés selon le droit allemand ?

Au regard de la liberté professionnelle dont dispose un salarié en Allemagne en vertu de la constitution allemande, l'interdiction contractuelle d'exercer une activité secondaire ou la soumission de l'exercice d'une activité secondaire à l'autorisation préalable ne sont pas toujours légales. Selon la jurisprudence allemande, seules les activités secondaires contraires aux intérêts de l'employeur sont interdites. Toutefois, un employeur allemand ne peut exiger, de manière générale, de ses salariés qu'ils travaillent exclusivement pour son compte. Tant qu'il n'existe aucune objection légitime, l'employeur doit autoriser une activité secondaire.



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.

Quelles limites sont fixées en Allemagne ?

Conformément à l'interdiction générale de concurrence prévue à l'article 60 du code du commerce allemand (HGB), les salariés ne sont pas autorisés à exercer une **activité concurrente** à celle de leur employeur. En règle générale, ce n'est pas l'activité du salarié qui est déterminante mais la situation de concurrence vis-à-vis de l'employeur. Ainsi, la comptable d'une entreprise de vente au détail peut se trouver dans une situation de concurrence si elle exerce une activité secondaire de personnel de nettoyage dans un autre supermarché. Toutefois, d'après la jurisprudence, l'exercice d'activités simples visant tout au plus à soutenir à un niveau économique inférieur une entreprise concurrente et ne portant pas préjudice aux intérêts de l'employeur est toléré (cf. Cour fédérale du travail allemande - BAG - 24.03.2010, NZA 2010, 693).

En outre, il convient de s'assurer que les deux relations de travail ne dépassent pas de manière cumulée la **durée du travail maximal** prévue par la **loi allemande régissant la durée du travail**. Le temps de repos de onze heures devant être respecté entre deux journées de travail peut, par exemple, être dépassé en exerçant une activité secondaire dans un restaurant ou un bar. Dans un tel cas, l'employeur principal peut exiger la restriction de l'activité secondaire.

Durant ses **congés payés**, un salarié ne peut exercer d'activité secondaire l'empêchant de bénéficier pleinement de son repos. La question de savoir si une activité secondaire empêche ou non le repos est déterminée au cas par cas. À titre d'exemple : un employé de bureau peut exercer une activité agricole pendant ses congés payés dans la mesure où cette activité physique est considérée comme une bonne compensation de son activité assise au bureau.

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

welcome@rechtsanwalt.fr