



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

## Contrats de travail en Allemagne : introduction unilatérale de nouvelles conditions au moyen de la « *Änderungskündigung* »

11 août 2020

Lorsque leur situation économique générale change, il n'est pas rare que les entreprises allemandes entendent modifier les conditions de travail de leurs salariés. La « *Änderungskündigung* » constitue alors un moyen d'y parvenir lorsque l'adaptation souhaitée des conditions de travail convenues avec les salariés (rémunération, fonctions, durée du travail etc.) ne peut être obtenue d'une autre manière, notamment d'un commun accord ou dans le cadre du pouvoir de direction de l'employeur. La « *Änderungskündigung* » permet en effet d'obliger le salarié, sous certaines conditions, à choisir entre la rupture de son contrat de travail et l'acceptation de nouvelles conditions de travail.

### Quels sont les éléments d'un contrat de travail allemand susceptibles à être modifiés unilatéralement par une « *Änderungskündigung* » ?

En principe, les éléments essentiels d'un contrat de travail, tels que la rémunération, ne peuvent pas être modifiés unilatéralement en défaveur du salarié, sauf à prononcer une « *Änderungskündigung* ». Ainsi, un salarié ne peut valablement être affecté contre son gré à un autre poste moins bien rémunéré sans « *Änderungskündigung* ». Autre exemple, l'employeur ne peut décider unilatéralement de transférer le lieu de travail du salarié à un autre endroit. Là encore, une « *Änderungskündigung* » est également nécessaire dès lors que cette faculté n'est pas expressément prévue par une convention collective, un accord d'entreprise ou encore dans le contrat de travail.

### Comment un employeur allemand peut-il mettre en œuvre la « *Änderungskündigung* » ?

La « *Änderungskündigung* » est régie par l'article 2 de la loi allemande sur la protection contre le licenciement abusif (*Kündigungsschutzgesetz*, en abrégé *KSchG*). Elle consiste pour l'employeur à mettre un terme au contrat de travail du salarié par décision unilatérale et à assortir sa déclaration de



**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)

#### Sarreguémises

50 rue de Grosbliederstroff  
F-57200 Sarreguémises  
T + 33 (0) 3 87 02 99 87  
F + 33 (0) 3 87 28 08 13  
[sarreguemies@rechtsanwalt.fr](mailto:sarreguemies@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.

rupture d'une proposition de poursuite de la relation de travail à d'autres conditions. Ce que les entreprises allemandes qui ont recours à cet instrument juridique recherchent prioritairement, c'est donc une modification des termes du contrat. Il existe toutefois deux possibilités : soit le salarié n'accepte pas l'offre et la déclaration aura l'effet d'un licenciement, soit il l'accepte, et les nouvelles conditions de travail s'appliqueront alors à la fin du préavis.

La « *Änderungskündigung* » joue également un rôle important en relation avec un licenciement. Il s'agit en effet d'une mesure moins brutale, à privilégier si les conditions sont réunies. A l'instar du licenciement, l'employeur est tenu, dans le cadre d'une « *ordentliche Änderungskündigung* » (c'est-à-dire avec préavis), au respect des dispositions de la loi sur la protection contre le licenciement abusif (*KSchG*). Ainsi, en cas d'application de cette loi, la « *Änderungskündigung* » doit être socialement justifiée, c'est-à-dire reposer sur des motifs personnels (inhérents à la personne du salarié ou liés à son comportement) ou économiques. De même, les règles de protection particulières dont bénéficient les personnes lourdement handicapées ou les femmes enceintes doivent être respectées. À défaut, la « *Änderungskündigung* » est frappée de nullité.

### Quel est le recours possible du salarié allemand ?

Si l'intéressé considère que la « *Änderungskündigung* » dont il a fait l'objet est abusive, il peut la contester dans son intégralité devant les tribunaux ou accepter l'offre de l'employeur sous réserve que la modification des conditions de travail proposée soit socialement justifiée. Si le tribunal confirme les doutes du salarié, les conditions de travail resteront inchangées. Si la modification proposée s'avère être socialement justifiée, les nouvelles conditions s'appliqueront.

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

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