

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

## Heures supplémentaires en Allemagne

11 août 2020

### Dans quels cas et sous quelles conditions un employeur allemand peut-il imposer des heures supplémentaires aux salariés ? Comment ces heures doivent-elles être rémunérées ?

En Allemagne, un grand nombre de salariés effectue régulièrement des heures supplémentaires. D'un point de vue légal se pose la question de savoir si le pouvoir de direction de l'employeur suffit à imposer des heures supplémentaires et, le cas échéant, comment ces heures doivent être rémunérées.

Le droit du travail allemand fait une distinction entre la notion d' « *Überstunden* », d'heures supplémentaires, et de « *Mehrarbeit* », littéralement de « travail complémentaire ».

Les heures effectuées par un salarié au-delà de son temps de travail individuel déterminé par la convention collective applicable, un éventuel accord d'entreprise ou encore son contrat de travail sont ainsi considérées comme des « *Überstunden* », donc des heures supplémentaires.

En cas de dépassement par les salariés des limites légales de la durée du travail généralement applicable, on parle de « *Mehrarbeit* », donc de travail complémentaire. Par exemple : la loi allemande sur la durée du travail fixe une durée maximale de travail de 9,6 heures par jour ouvrable (du lundi au vendredi dans la plupart des secteurs économiques). Les conventions collectives peuvent néanmoins prévoir des exceptions à cette règle. Les salariés travaillant à temps partiel peuvent ainsi effectuer des heures supplémentaires sans que celles-ci soient qualifiées de « *Mehrarbeit* » au sens de la législation allemande sur la durée du travail.

### L'employeur allemand peut-il ordonner unilatéralement la réalisation d'heures supplémentaires ?

Les employeurs allemands ne peuvent pas imposer à leurs salariés l'exécution d'heures supplémentaires. Le pouvoir de direction dont dispose l'employeur



**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.

ne suffit pas à exiger des salariés qu'ils réalisent des heures supplémentaires. Le pouvoir de l'employeur se limite à fixer concrètement les obligations du salarié, dont seul le cadre général est défini par le contrat de travail. Le pouvoir de direction de l'employeur ne fait pas non plus naître de droits au-delà du cadre du contrat de travail. En principe, le salarié n'est donc pas obligé d'effectuer des heures supplémentaires tant qu'aucune disposition contractuelle ne le lui impose. Cela signifie qu'en Allemagne, l'employeur et le salarié doivent s'entendre expressément sur la réalisation d'heures supplémentaires.

L'employeur peut donc se mettre d'accord avec ses salariés au cas par cas sur la réalisation d'heures supplémentaires, un accord oral ou tacite étant suffisant.

En conséquence, il est conseillé de prévoir, dans le contrat de travail, une clause régissant les heures supplémentaires. Pour être valable, cette clause doit définir le nombre maximal d'heures supplémentaires que l'employeur peut imposer au salarié, celui-ci ayant de ce fait, dès la conclusion du contrat de travail, pleinement connaissance de ses obligations futures en la matière.

### **Est-il possible en Allemagne de prévoir des règles relatives aux heures supplémentaires dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'une convention collective ? Quel rôle le comité d'entreprise exerce-t-il ?**

Le comité d'entreprise allemand dispose d'un pouvoir de cogestion concernant toutes les questions ayant trait aux heures supplémentaires (art. 87 al.1 n° 3 *BetrVG* - loi allemande sur l'organisation interne des entreprises). Si un accord d'entreprise fixant les circonstances dans lesquelles l'employeur peut imposer des heures supplémentaires a été signé, il convient de se référer à cet accord pour savoir dans quelle mesure il est possible d'avoir recours aux heures supplémentaires.

Il en est de même pour les conventions collectives qui, souvent, fixent les règles sur les circonstances dans lesquelles l'employeur peut imposer des heures supplémentaires et le nombre maximal autorisé d'heures supplémentaires. La légalité des heures supplémentaires résulte alors directement de la convention collective.

### **Est-il possible d'imposer exceptionnellement des heures supplémentaires dans des situations d'urgence ?**

Il existe des cas exceptionnels dans lesquels l'employeur est en droit d'ordonner unilatéralement des heures supplémentaires aux salariés, sans même qu'une disposition contractuelle n'ait été prévue en ce sens. Il s'agit notamment des cas d'urgence ou de catastrophes. Mais ceci est tout à fait rare. Dans les véritables cas d'urgence, c'est-à-dire dans des circonstances qui mettent en péril l'existence de l'entreprise et qui n'étaient pas prévisibles par l'employeur, le salarié peut être amené à effectuer des heures supplémentaires imposées par l'employeur.

### **En Allemagne, les heures supplémentaires imposées doivent-elles automatiquement être payées ?**

L'obligation de réaliser des heures supplémentaires et la question de leur rémunération sont deux choses bien distinctes.

En règle générale, le salarié doit être rémunéré pour toute heure supplémentaire effectuée dans la mesure où il réalise là une prestation supplémentaire par rapport à ce qui est prévu dans son contrat de travail. Par ailleurs, les conventions collectives comportent souvent des dispositions

régissant la rémunération des heures supplémentaires. Il n'existe par contre aucun principe légal selon lequel les heures supplémentaires doivent toujours être rémunérées.

En effet, l'employeur peut aussi accorder un repos compensateur, si cela est prévu dans le contrat de travail.

Il convient de relever que les employeurs outre-Rhin seraient bien avisés de faire preuve de parcimonie dans l'emploi de clauses prévoyant l'intégration de la rémunération des heures supplémentaires dans le salaire mensuel contractuel. De telles clauses ne sont en effet valables que si le salaire de base est suffisamment élevé par rapport à l'activité exercée par le salarié.

En règle générale, il convient de distinguer entre la rémunération de base de l'heure supplémentaire et une majoration particulière au titre des heures supplémentaires. Lorsque l'heure supplémentaire correspond à un travail de nuit, le salarié a droit à une majoration adéquate pour travail de nuit (art. 6 al. 5 *ArbZG* – loi allemande sur la durée de travail). Selon une décision de la Cour fédérale du travail, une majoration pour travail de nuit à hauteur de 25 % est généralement considérée comme adéquate (BAG, décision du 09/12/2015, Az. 10 AZR 423/14).

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

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