



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

CDD en Allemagne - Le ministère du travail prévoit une réforme en profondeur

1^{er} juillet 2021

[À ce jour, le droit allemand diffère sensiblement du droit français sur la question des contrats à durée déterminée.](#) Ainsi, il est possible en Allemagne de conclure un contrat de travail à durée déterminée (CDD) sur une période maximale de 2 ans sans indication de motif et de renouveler un tel CDD 3 fois dans la limite des 24 mois.

À l'expiration du terme convenu, aucune indemnité de précarité n'est due au salarié et il est même possible de procéder à la rupture anticipée d'un CDD dès lors que cette option a été convenue au préalable entre les parties.

Le ministère fédéral du travail vient néanmoins de présenter un projet de loi qui, s'il aboutit, modifiera considérablement, au détriment des employeurs, la législation allemande sur les relations de travail à durée déterminée.

La nouvelle loi doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Elle prévoit principalement de durcir les règles encadrant les CDD sans motif ainsi que les CDD successifs. Voici quelques exemples de changements que cette loi apporterait si elle devait voir le jour :

- La durée maximale autorisée d'un CDD sans motif sera réduite de 2 ans à 18 mois. Au cours de cette période, le contrat de travail ne pourra être prolongé qu'une seule fois (au lieu de trois fois actuellement).
- Pour les entreprises employant régulièrement plus de 75 personnes, la part de salariés en CDD sans motif ne pourra pas dépasser 2,5 % des effectifs.
- Les CDD avec motif ne seront autorisés qu'à condition que leur durée totale chez le même employeur ne dépasse pas 5 ans. Pour l'appréciation de ce seuil, il conviendra de prendre en compte aussi bien les contrats à durée déterminée que les périodes d'affectation



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.

temporaire (travail intérimaire) dès lors qu'ils se suivent à moins de trois ans d'intervalle. Après 3 ans, il sera à nouveau possible de conclure un CDD à condition qu'un motif objectif le justifie.

- Les contrats à durée déterminée qui prévoient une date de fin fixe, et qui doivent dans tous les cas être conclus par écrit, devront également indiquer le motif de leur limitation dans le temps.

La proposition de réforme du ministre allemand du travail est controversée au sein du gouvernement fédéral. Il reste donc à voir si elle sera mise en œuvre et, le cas échéant, sous quelle forme.

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

welcome@rechtsanwalt.fr