



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 | Covid-19 | Droit social | Allemagne

Télétravail pendant la crise Covid : en Allemagne, les employeurs peuvent faire revenir leurs salariés au bureau à tout moment

7 octobre 2021

Pendant la crise de la Covid-19, de nombreux salariés allemands se sont mis au télétravail. Selon un jugement récent du tribunal régional du travail de Munich, un employeur peut, en vertu de son pouvoir de direction, mettre fin à tout moment au télétravail instauré dans le cadre de la pandémie du coronavirus (référence du jugement : LAG München, 26.8.2021 - 3 SaGa 13/21 - BeckRS 2021, 24217).

Cette décision a été confirmée en deuxième instance dans une affaire opposant un salarié à son employeur. Dans l'affaire en question, l'employeur avait initialement autorisé le salarié, un graphiste, à travailler depuis son domicile en raison de la crise sanitaire. En février 2021, il l'a ensuite sommé de reprendre son travail en présentiel.

Le salarié, considérant que l'exigence de sa présence physique au bureau était arbitraire, a déposé une demande d'ordonnance de référé devant le tribunal afin d'être autorisé à poursuivre son activité en télétravail.

L'employeur, quant à lui, a invoqué son droit de direction et fait valoir que [l'équipement technique au domicile du salarié](#) ne satisfaisait pas aux normes appliquées dans les locaux de l'entreprise. Il a également avancé que le salarié n'avait pas pris de [mesures de protection des données](#) suffisantes pour empêcher sa femme, qui travaillait pour la concurrence, d'accéder à ses données. En outre, une grande partie des salariés pratiquaient le télétravail et le risque d'infection sur le lieu de travail était donc faible.

Le tribunal du travail compétent avait déjà rejeté la demande d'ordonnance de référé en première instance. Le tribunal de deuxième instance a confirmé cette décision.



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 Grosblierströff
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.

Le droit de travailler à distance ne découlait ni du contrat de travail ni du [Règlement SARS-CoV-2 sur la santé et la sécurité au travail](#). Selon l'article 2 alinéa 4 de ce règlement dans sa version applicable en février 2021, en cas de travail de bureau ou d'activités comparables, l'employeur doit proposer à ses salariés d'exercer ces activités en télétravail. Cependant, cette recommandation est soumise à la condition qu'aucune raison opérationnelle impérieuse ne s'y oppose.

Selon les tribunaux, l'employeur en Allemagne peut déterminer discrétionnairement le contenu, le lieu et les heures de travail dans la mesure où il respecte les conventions collectives et les dispositions légales applicables. La décision de mettre fin au télétravail et d'exiger la présence du salarié était l'expression de ce droit de l'employeur de déterminer les modalités du travail. Le risque de contracter la covid-19 sur le chemin du travail et le risque d'infection sur le lieu de travail, qui était plutôt faible dans ce cas précis, ne constituaient pas un motif suffisant pour s'opposer à ce droit. En donnant au salarié l'instruction de revenir travailler au bureau, l'employeur avait agi dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire fondé sur son droit de direction. L'explication de l'employeur selon laquelle l'équipement technique au domicile du salarié ne répondait pas entièrement aux exigences techniques de l'entreprise a été jugée plausible. Le salarié, de son côté, n'avait pas démontré avoir pris des mesures suffisantes pour protéger les données de l'entreprise contre l'accès par des tiers et notamment par son épouse, qui travaillait pour la concurrence.

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

welcome@rechtsanwalt.fr