



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

Le cadre juridique des relations entre employeur et employé en Allemagne

14 février 2022

De manière générale, on constate que le cadre du droit du travail allemand offre une plus grande flexibilité aux employeurs que le cadre plus protecteur des salariés posé par le droit du travail français.

Le droit du travail allemand peut s'appliquer dans différents cas de figure à la relation contractuelle entre un employeur et un employé :

- Filiale allemande : Un salarié est embauché par la filiale allemande d'une entreprise française en vue de travailler en Allemagne.
- Salarié pour le marché allemand : Un salarié domicilié en Allemagne travaille en Allemagne pour une entreprise française qui l'a embauché.
- Succursale/établissement allemand : Un salarié est embauché par la maison-mère française et travaille en Allemagne dans les locaux d'une succursale ou d'un établissement.
- Travailleur détaché : Un salarié embauché en France est détaché en Allemagne pour y exercer une mission d'une certaine durée.
- Travailleur frontalier (« *Grenzgänger* »): Un salarié domicilié en France travaille habituellement en Allemagne.

Vous trouverez ci-après un aperçu général non exhaustif des points clés du droit du travail allemand :



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

Temps de travail

Pas de semaine légale de 35 heures. Habituellement **40 heures**, possibilité d'aller jusqu'à **48 heures** par semaine et **9,6 heures par jour** (exceptionnellement 10 heures par jour).

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.

<p>Heures supplémentaires</p>	<p>Pas de majoration légale. Rémunération uniquement si</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) l'employeur a lui-même demandé au salarié de les effectuer, ou si 2) l'employeur avait connaissance de ces heures supplémentaires et qu'il les a tolérées, ou si 3) les heures supplémentaires répondaient à un impératif interne à l'entreprise, ou si 4) leur rémunération est prévue dans le contrat de travail. <p>Pas de contingent d'heures supplémentaires.</p>
<p>Période d'essai</p>	<p>Possible jusqu'à 6 mois</p>
<p>CDD</p>	<p>Possible jusqu'à deux ans sans motif, renouvelable 3 fois dans la limite des 24 mois (4 ans dans les nouvelles entreprises et 5 ans pour les salariés à partir de 52 ans). Avec motif, renouvelable en principe sans limitation.</p> <p>Rupture anticipée possible si prévue dans le contrat. Pas d'indemnité de précarité.</p>
<p>Congés payés</p>	<p>Minimum légal : 20 jours ouvrés par an pour une semaine de travail de 5 jours. Habituellement entre 25 et 30 jours ouvrés par an.</p> <p>En cas de départ du salarié : Possibilité de décompter les jours de congés payés acquis mais non pris dans le cadre d'une dispense d'activité pendant le préavis afin de ne pas avoir à payer d'indemnité compensatrice de congés payés.</p>
<p>Temps partiel – « Mini-Job »</p>	<p>Possibilité d'embaucher des salariés avec un salaire max. de 450 €/mois. Charges sociales extrêmement réduites, forfait IR.</p>
<p>SMIC</p>	<p>9,82 € bruts par heure depuis le 1^{er} janvier 2022. 10,45 € bruts par heure à partir du 1^{er} juillet 2022.</p>

Conventions collectives	Très peu ont été étendues. Pour certaines branches, CC régionales ou nationales.
Délégués du personnel ou Délégués syndicaux	N'existent pas sauf pour les cadres sous certaines conditions.
Comité d'entreprise	Pas d'obligation à charge de l'employeur d'initier la mise en place d'un CE en cas de dépassement de certains seuils d'effectifs. Il appartient aux employés d'initier la mise en place d'un CE. Possible à partir de 5 salariés.
Travail de nuit / du dimanche	En principe interdit, mais dérogations possibles.
Maintien du salaire en cas de maladie	Maintien à 100% pendant six semaines si l'état de santé empêche d'exercer le travail concret. Le salarié doit informer sans délai son employeur. Il doit présenter des certificats médicaux si son incapacité de travail est supérieure à 3 jours. Possibilité de refuser de continuer à verser le salaire aussi longtemps qu'aucun certificat médical n'est transmis. Ce droit à maintien du salaire n'existe que si le contrat de travail a duré au moins 4 semaines sans interruption.
Charges sociales	En règle générale, les charges patronales s'élèvent à environ 20 % du salaire brut, soit environ moitié moins qu'en France. Pas de distinction entre cadres et non-cadres.
Impôt sur le revenu	Retenue à la source organisée par l'employeur.
Clause de non-concurrence post contractuelle	2 ans maximum. Nécessité d'un « intérêt légitime » de l'employeur. Secteur géographique et nature à définir. Indemnité obligatoire. Renonciation à l'application de la clause très difficile.

<u>Licenciement</u>	
Entreprises ayant 10 salariés ou moins	Licenciement sans restriction, sans motif, sans indemnité de licenciement, uniquement préavis légal à respecter.
Entreprises ayant plus de 10 salariés	Protection du salarié à partir d'une ancienneté de six mois. Moins de formalités : pas d'entretien préalable, licenciement par lettre simple sans indication du motif, pas d'indemnité de licenciement en cas d'existence d'un motif. Préavis légaux : 4 semaines ou 1 mois pour une ancienneté inférieure à 5 ans, 2 mois de 5 à 8 ans d'ancienneté, 3 mois de 8 à 10 ans d'ancienneté etc.
Licenciement pour motif économique	Pas de condition liée à l'existence de difficultés économiques . Il suffit de mettre en place un plan de restructuration et de réorganisation permettant de réduire les coûts de fonctionnement de la structure.
Délai pour contester le licenciement devant les tribunaux	Délai de trois semaines à compter de la réception de la lettre de licenciement pour introduire devant le tribunal une demande tendant à annuler le licenciement. Après expiration de ce délai, le licenciement ne pourra plus être contesté.

Notre équipe reste à votre disposition pour toute question à ce sujet.
welcome@rechtsanwalt.fr