



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

Droit du travail en Allemagne : exigences relatives à la délivrance d'une fiche de paie numérique

9 février 2022

Dans une affaire portée devant le tribunal supérieur du travail de Hamm, un salarié a intenté une action en justice contre son employeur pour exiger que ce dernier lui remette ses fiches de paie en bonne et due forme (LAG Hamm du 23 septembre 2021 – 2 Sa 179/21).

Depuis peu, l'employeur défendeur ne fournissait plus à ses salariés les fiches de paie sous forme imprimée comme il le faisait d'habitude, et ne les délivrait plus que sous forme numérique. Pour ce faire, il a eu recours à un portail en ligne sur lequel les fiches de paie ont été déposées et enregistrées. Chaque salarié recevait un mot de passe personnel pour accéder au portail. Les salariés pouvaient ensuite consulter et imprimer eux-mêmes leurs fiches de paie. Pour ce faire, ils pouvaient utiliser au choix un terminal spécialement mis à disposition dans l'enceinte de l'entreprise ou bien leur ordinateur privé à domicile.

Le salarié demandeur a expressément contesté cette nouvelle méthode de transmission des fiches de paie. Il n'a pas utilisé la possibilité de consulter sa fiche de paie numérique et a demandé qu'elle lui soit à nouveau délivrée sous forme papier.

Dans sa décision, le tribunal supérieur du travail de Hamm a suivi le jugement de première instance du conseil de prud'hommes de Dortmund (4 décembre 2020 – 3 Ca 1606/20). Selon ce dernier, la remise des fiches de paie sous forme papier n'est pas nécessaire. La fiche de paie numérique est possible sur le principe et remplit l'exigence de la forme écrite. Toutefois, si l'employeur se contente de la mettre simplement à disposition sur le portail, elle n'est pas correctement délivrée. En effet, la fiche de paie a pour but d'informer le salarié que le salaire lui a effectivement été versé. Cet objectif n'est donc rempli que si la fiche de paie parvient effectivement au salarié.

En droit allemand, un document est considéré comme parvenu à son



Anja Hergesell

Juriste

hergesell@rechtsanwalt.fr

T +49 (0) 7221 30 23 70



Ulrich Martin DEA / DESE

Rechtsanwalt

martin@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45

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.

destinataire lorsqu'il entre dans sa sphère de contrôle et que celui-ci a la possibilité de prendre connaissance de son contenu. Si, comme en l'espèce, la fiche de paie est transmise par un portail en ligne, elle ne parvient au salarié que si celui-ci a expressément ou implicitement consenti à la transmission électronique. En effet, un portail en ligne nouvellement mis en place par l'employeur n'est pas en soi un dispositif de réception autorisé par le salarié. Il ne le devient que si l'employé accepte expressément la nouvelle politique d'envoi ou bien s'il l'accepte tacitement en ne s'y opposant pas pendant une longue période. Ces deux conditions n'étaient pas remplies en l'espèce, puisque le salarié s'est expressément opposé à l'utilisation du portail en ligne. Les exigences relatives à l'octroi d'une fiche de paie numérique n'étaient donc pas remplies en l'espèce.

Conclusion : l'utilisation de fiches de paie numériques se heurte encore actuellement à des obstacles très importants en Allemagne. Elle dépend notamment de l'accord des salariés de l'entreprise. Si les salariés ont déjà accepté la procédure décrite ci-dessus et que, depuis lors, ils ont toujours consulté et imprimé leurs fiches de paie en ligne, les employeurs n'ont pas de souci à se faire. L'envoi des fiches de paie par voie postale n'est alors plus nécessaire.

Dans tous les cas, le sujet est à suivre avec beaucoup d'intérêt. Le tribunal supérieur du travail de Hamm a admis le recours devant le tribunal fédéral du travail allemand (BAG) en raison de l'importance fondamentale de l'affaire. Il reste donc à voir si la jurisprudence décrite dans cet article sera confirmée ou infirmée par la plus haute juridiction allemande en droit du travail.

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

welcome@rechtsanwalt.fr