



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 | Corona | Droit social | Allemagne

Salariés en Allemagne : pas de rémunération en cas de fermeture de l'entreprise pour cause de confinement pendant la crise sanitaire

9 février 2022

Une décision récente de la Cour fédérale du travail allemande devrait apporter beaucoup de soulagement à tous les employeurs d'Allemagne qui ont dû fermer temporairement leur entreprise sur décision des autorités allemandes pendant la crise du Covid-19. Ils ne sont désormais plus tenus de verser à leurs salariés une rémunération pour la période pendant laquelle l'entreprise était fermée et où les salariés étaient donc en chômage technique. Selon la Cour fédérale du travail allemande, la fermeture ordonnée par les autorités ne constitue pas un risque auquel l'employeur pouvait s'attendre. Ce dernier n'a donc pas à supporter le risque de l'arrêt de travail et n'est pas tenu de verser une rémunération à ses employés pour la période de fermeture (BAG du 13 octobre 2021 – 5 AZR 211/21).

Lorsqu'un salarié allemand perd le droit de recevoir une rémunération de la part de son employeur, une compensation ne peut que se faire auprès de la sécurité sociale allemande (par exemple par une demande d'allocations de chômage partiel par l'employeur). Selon la Cour fédérale du travail allemande, même si un tel droit à compensation de la part de l'État n'existe pas toujours, cela ne crée pas pour autant une obligation de rémunération de la part de l'employeur. En effet, il n'appartient pas à ce dernier de combler les lacunes du système de la sécurité sociale.

Dans le cas présent, un salarié à activité réduite ("minijobber") avait déposé un recours devant les conseils de prud'hommes allemands en assignant son employeur en paiement d'une rémunération pour la période de fermeture de l'entreprise. En droit allemand, un minijob est un contrat de travail tout à fait classique, mais avec des charges sociales patronales réduites. En outre, la rémunération mensuelle ne peut pas dépasser 450 €. La Cour fédérale du travail allemande ayant rejeté la prétention du demandeur concernant la rémunération, il ne restait théoriquement plus à ce dernier que la possibilité



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 Grosbiederstroff
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.

d'obtenir une compensation auprès de la sécurité sociale allemande. Or, en Allemagne, un minijobber n'a pas droit aux allocations de chômage partiel. Finalement, le demandeur n'a donc reçu aucune aide financière pendant que l'entreprise où il travaillait était fermée sur ordre des autorités allemandes.

Conclusion : il convient de constater que la nouvelle jurisprudence de la Cour fédérale du travail allemande peut avoir de lourdes conséquences financières pour les salariés en Allemagne, particulièrement lorsque, comme dans le cas présent, il n'existe aucun droit à l'allocation de chômage partiel. Pour les employeurs allemands concernés par une fermeture d'entreprise, la décision représente en revanche un véritable soulagement financier, puisqu'ils ne devront pas verser de rémunération à leurs salariés.

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

welcome@rechtsanwalt.fr