



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 : forme écrite obligatoire pour la signature d'un CDD

6 mai 2022

Selon le droit du travail allemand, le respect de la forme écrite est nécessaire pour conclure un contrat de travail à durée déterminée (§ 14 TzBfG, loi allemande sur le temps partiel et les contrats de travail à durée déterminée). Il en va d'ailleurs de même pour le [licenciement](#) d'un salarié allemand.

En droit civil allemand, la « forme écrite » signifie que le contrat doit être signé par les parties en original et de manière manuscrite (§ 126 BGB, code civil allemand). Depuis quelque temps, le code civil allemand autorise également la signature électronique pour de nombreux contrats exigeant initialement la forme écrite. Toutefois, dans ce cas, il faut alors au moins une signature électronique certifiée (§ 126a BGB). A défaut, le contrat n'est pas valablement conclu. Dans le cas d'un CDD, concrètement, si cette exigence relative à la forme écrite n'est pas respectée et qu'aucun contrat sous forme écrite n'est conclu avant le début de la relation de travail, le contrat risque d'être requalifié en contrat à durée indéterminée. Et ce, même si la signature manuscrite du contrat avec l'employeur intervient plus tard, bien après le début de la relation de travail.

Dans une affaire jugée récemment par le tribunal régional supérieur du travail de Berlin-Brandenburg, un employeur et un salarié ont voulu conclure un contrat de travail à durée déterminée (référence du jugement : *LAG Berlin-Brandenburg, 16.03.2022 - 23 Sa 1133/21* - Communiqué de presse n° 07/22 du 13/04/2022). Le salarié a reçu un contrat sur lequel était apposée une signature scannée du gérant de la société employeuse. Le salarié allemand a signé ce contrat de manière manuscrite et l'a ensuite renvoyé à l'employeur par voie postale.

Par la suite, le salarié a saisi un tribunal du travail allemand pour contester la durée convenue du contrat. Il considérait en effet que le caractère déterminé de la durée du contrat était nul, en invoquant que l'exigence légale relative à



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.

la forme écrite pour les contrats de travail à durée déterminée n'aurait pas été respectée. L'employeur a fait valoir que le respect de la forme écrite ne nécessitait pas l'envoi au salarié d'une déclaration d'acceptation signée en original par l'employeur avant la prise de fonctions du salarié.

Les tribunaux du travail allemands ont donné raison au salarié en première et en deuxième instance. Les juges ont en effet considéré que le caractère déterminé de la durée du contrat de travail n'était pas valable car l'obligation relative à la forme manuscrite de celui-ci n'avait pas été respectée. Une signature manuscrite ou une signature électronique certifiée est nécessaire pour le respect de la forme écrite prévue au § 126 BGB. Le scan d'une signature ne satisfait ni à l'une ni à l'autre de ces exigences. Le tribunal a estimé que la reproduction mécanique d'une signature ne peut constituer une signature originale. Il en est de même pour une « reproduction numérique par insertion informatique » sous la forme d'un scan. Ainsi, un scan ne satisfait pas non plus aux exigences d'une signature électronique certifiée. Il en résulte qu'aucun accord relatif à la durée déterminée du contrat n'avait été signé en bonne et due forme dans l'espèce précitée. Or, pour que le contrat soit valablement limité dans le temps, le salarié aurait dû disposer d'un tel document avant la date de sa prise d'effet. Par conséquent, le contrat en question fût considéré comme un contrat à durée indéterminée.

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

welcome@rechtsanwalt.fr