



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

Nouvelles règles à l'embauche en Allemagne : adaptation et actualisation des contrats de travail à compter du 1^{er} août 2022

1^{er} juillet 2022

À compter du 1^{er} août 2022, de nouvelles informations devront obligatoirement être consignées par écrit lors de l'embauche de salariés en Allemagne.

En conséquence, les employeurs devraient dès à présent mettre à jour leurs modèles de contrats de travail afin d'y faire figurer les nouvelles informations requises.

La loi allemande relative à l'information sur les conditions essentielles applicables à une relation de travail (dite « loi sur les preuves » - « *Nachweisgesetz* ») dispose que les employeurs doivent remettre à leurs salariés, par écrit, un document indiquant leurs principales conditions de travail. Selon le droit allemand, « par écrit » signifie que le document remis au salarié doit être un exemplaire original signé à la main. Une signature électronique ou un scan, par exemple, ne suffit pas. [Ce document obligatoire prend généralement la forme d'un contrat de travail écrit.](#) Cette « loi sur les preuves » a maintenant été modifiée suite à l'adoption d'une directive européenne qui élargit considérablement les informations obligatoires que l'employeur doit fournir en Allemagne.

La nouvelle réglementation devrait entrer en vigueur le 1^{er} août 2022.

Quelles sont les conséquences des éventuelles infractions à cette nouvelle « loi sur les preuves » ?

Jusqu'à présent, les infractions à la « loi sur les preuves » n'avaient que peu de conséquences. Toutefois, cela va changer : à compter du 1^{er} août 2022, l'absence d'informations écrites sur les conditions de travail essentielles constituera une infraction administrative passible d'une amende pouvant atteindre 2.000 euros.



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.

À quels contrats de travail ces nouvelles dispositions s'appliquent-elles en Allemagne ?

- ➔ Dans un premier temps, les nouvelles dispositions s'appliqueront en principe à **tous les nouveaux contrats de travail** conclus entre employeurs et salariés à **partir du 1^{er} août 2022**.
- ➔ Pour les **salariés embauchés avant le 1^{er} août 2022** cette obligation s'applique uniquement si le salarié en fait la demande. Le cas échéant, l'employeur est tenu de lui fournir les informations essentielles par écrit dans un délai de sept jours.
Les informations relatives aux congés, à la retraite professionnelle, aux formations obligatoires, à la procédure de licenciement et aux conventions collectives applicables doivent être fournies au plus tard dans un délai d'un mois sur demande du salarié.
- ➔ En cas de **modification des conditions essentielles** d'un contrat de travail existant, l'employeur doit en informer le salarié au plus tard le jour de la modification. Les modifications de la législation, des conventions collectives ou des accords d'entreprise n'ont pas à être notifiées par écrit.

Quelles informations obligatoires devaient déjà être consignées par écrit dans le cadre d'une relation de travail en Allemagne ?

- le nom et l'adresse des parties contractantes,
- la date de début de la relation de travail,
- la durée de la relation de travail en cas de durée déterminée,
- le lieu de travail,
- le titre ou la description de l'activité,
- la composition et le montant de la rémunération,
- la durée du travail,
- la durée des congés annuels,
- les délais de préavis,
- les informations générales portant sur les conventions collectives, les accords d'entreprise et les conventions collectives relatives aux affaires sociales applicables à la relation de travail.

Quelles informations supplémentaires devront être consignées par écrit à partir d'août 2022 ?

- la date de fin de contrat pour les contrats de travail à **durée déterminée**,
- la possibilité pour les salariés de choisir librement leur **lieu de travail**, s'il en a été convenu ainsi,
- la durée de la **période d'essai** convenue,
- la possibilité d'imposer des **heures supplémentaires** et les conditions applicables, ainsi que la rémunération de ces heures supplémentaires,
- l'échéance de la **rémunération** et la forme sous laquelle elle est versée,
- les **pauses** et les temps de repos convenus et, en cas de travail posté, le système de travail posté, le rythme du travail posté et les conditions pour les changements de poste,

- les détails sur le **travail dit « sur appel »**, s'il a été convenu,
- le droit éventuel à une **formation continue** fournie par l'employeur,
- le nom et l'adresse de l'organisme de **retraite professionnelle**, si une telle pension est octroyée,
- la procédure à suivre par l'employeur et le salarié en cas de **rupture de la relation de travail**, au moins l'exigence de la forme écrite et les délais à respecter ainsi que le délai pour introduire une action en protection contre le licenciement,
- une référence aux **conventions collectives** et aux **accords d'entreprise** applicables,
- en cas de **détachement** de salariés à l'étranger, la réforme prévoit d'autres obligations d'information dans la convention écrite de détachement,
- à l'avenir, d'autres obligations de preuve incomberont à l'entreprise utilisatrice dans le cadre du **prêt de main d'œuvre**.

D'autres changements concernent également la loi allemande sur le travail à temps partiel et à durée déterminée. Dans le cadre d'un **travail à temps partiel** ou d'un **contrat à durée déterminée**, si le salarié exprime par écrit son souhait de modifier son temps de travail ou de passer à un contrat à durée indéterminée, l'employeur sera tenu de lui envoyer une réponse motivée dans un délai d'un mois. En outre, dans le cas d'un CDD, la durée de la période d'essai devra se rapporter uniquement à la durée du contrat et au type d'activité.

Sous quelle forme les conditions de travail essentielles en Allemagne doivent-elles être consignées ?

La directive européenne à l'origine de la réforme de la « loi sur les preuves » prévoit que les législateurs nationaux puissent autoriser l'exigence plus large de la « forme textuelle » avec justificatif de transmission et de réception, au lieu de la forme écrite stricte. Cependant, le législateur allemand n'a pas fait usage de cette possibilité. Aussi, la forme écrite stricte selon le droit allemand devra être impérativement respectée. À ce sujet, le § 126 BGB alinéas 1 et 2 prévoit ce qui suit : « (1) Si la loi prescrit la forme écrite, l'acte doit être signé de la main de son émetteur, par une signature ou par un signe manuscrit certifié par un notaire. (2) Dans le cas d'un contrat, la signature des parties doit être apposée sur le même document. Si le contrat est établi en plusieurs documents identiques, il suffit que chaque partie signe le document destiné à l'autre partie. ».

Il est déconcertant qu'à l'ère du numérique, les entreprises employant des salariés en Allemagne doivent encore tenir des archives physiques pour conserver à titre de preuve des contrats de travail signés à la main.

Quelles incertitudes subsistent quant à l'obligation d'information sur les conditions de travail essentielles en Allemagne ?

La loi n'indique malheureusement pas clairement comment ces obligations d'information supplémentaires doivent être mises en œuvre et formulées concrètement dans les contrats de travail ou les lettres d'information adressées aux salariés. C'est à la future jurisprudence des tribunaux du travail allemands qu'il incombera de clarifier ce point.

Il existe notamment un flou sur l'étendue des informations qu'il faudra fournir sur la procédure de licenciement. En effet, compte tenu des nombreuses conditions préalables à une procédure de licenciement en Allemagne, il n'est pas évident de savoir où se situe la limite de ces nouvelles exigences. Le nouveau texte de loi formule des exigences minimales en matière d'obligation de preuve. Cependant, le législateur allemand ne dit pas si toutes les procédures possibles liées à la rupture du contrat de travail (par exemple la consultation du comité d'entreprise, du représentant du personnel handicapé ou de l'office d'intégration, ou encore la procédure de licenciement collectif) doivent être concernées. Seule la future jurisprudence des tribunaux du travail allemands permettra de clarifier cette question importante. En attendant, les employeurs courent le risque de fournir trop peu d'informations.

Le législateur allemand a tout de même prévu que l'absence d'information écrite au salarié ne doit pas avoir d'impact sur les délais dans le cadre de la contestation d'un licenciement. En effet, à l'expiration du [délai de trois semaines applicable à l'introduction d'une action en protection contre le licenciement par le salarié](#), le licenciement est considéré comme valable, quand bien même le salarié n'en a pas été informé.

Notre cabinet se tient volontiers à votre disposition pour adapter vos modèles de contrats de travail allemands en conséquence.

welcome@rechtsanwalt.fr