

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 – Cessation du contrat de travail | Allemagne

Quelles sont les règles de forme à respecter pour mettre fin à un contrat de travail en Allemagne ?

1^{er} juillet 2022

En Allemagne, la forme écrite (« Schriftform ») doit impérativement être respectée lorsque l'on met fin à un contrat de travail. Cela concerne aussi bien les accords de rupture conventionnelle que les lettres de licenciement ou encore la conclusion de contrats de travail à durée déterminée.

Selon le § 126 BGB (*Bürgerliches Gesetzbuch* - Code civil allemand), le respect de la forme écrite signifie qu'un document doit être signé personnellement à la main (littéralement « à l'encre ») par les personnes concernées. Une copie, un fax, un e-mail ou une signature scannée ne suffisent pas.

Quelles conséquences en cas de non-respect de la forme écrite lors de la rupture d'un contrat de travail en Allemagne ?

En cas de non-respect de la forme écrite, le contrat de travail ne prend pas fin. Ainsi, en droit allemand, une rupture conventionnelle, un licenciement ou un accord de limitation dans le temps (CDD) sont nuls si l'exigence de la forme écrite n'est pas respectée.

Si un [CDD débute avant d'avoir été conclu par écrit](#), le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Dans le cas d'une **rupture conventionnelle**, la jurisprudence des tribunaux du travail allemands précise que les signatures doivent apparaître sur le même document. Cependant, quand un document est signé en plusieurs exemplaires identiques, il suffit que chaque partie signe l'exemplaire destiné à l'autre partie.



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

Le droit du travail allemand autorise-t-il la signature électronique en lieu et place de la forme écrite ?

À l'ère du numérique, l'exigence stricte de la forme écrite semble anachronique.

Ainsi, le législateur allemand a créé la possibilité de signer des documents de manière dématérialisée, en remplaçant la forme écrite par une signature électronique certifiée. Cette possibilité ne s'applique cependant pas dans tous les cas de figure. En suivant la même idée, l'Allemagne a également introduit une procédure électronique que les avocats et les tribunaux doivent utiliser dans le cadre de procédures judiciaires.

Il convient de noter qu'en Allemagne, la signature électronique est expressément exclue pour les licenciements et les ruptures conventionnelles.

Dans certains cas, une version électronique peut être juridiquement valable. C'est le cas par exemple pour les CDD, qui doivent, certes, être conclus par écrit, mais pour lesquels la loi n'exclut pas la signature électronique. Dans le cas d'un CDD, une signature électronique dite « certifiée » peut donc remplacer la forme écrite prévue par la loi. Cependant, cette signature doit obligatoirement être une « signature électronique avancée » au sens de l'article 16 du RÈGLEMENT (UE) No 910/2014 du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur.

Là encore, un simple fax, une signature scannée ou un e-mail ne suffit en aucun cas.

À quoi correspond la « forme textuelle » selon le droit allemand et peut-elle s'appliquer à des procédures relevant du droit du travail ?

La « forme textuelle » (« Textform ») a été introduite par le législateur allemand dans le Code civil il y a quelques années (§ 126b BGB). Pour le respect de cette condition, il suffit qu'une déclaration lisible soit faite sur un support de données et qu'il soit possible d'identifier l'auteur de la déclaration. En principe, un e-mail ou un fax est donc suffisant. Toutefois, la forme textuelle ne peut pas remplacer la forme écrite lorsque celle-ci est exigée par la loi. Le droit allemand du travail vise déjà explicitement la forme textuelle dans certaines dispositions, par exemple dans la loi allemande sur le temps partiel et les contrats de travail à durée déterminée. Cette loi dispose que lorsqu'un salarié exprime le souhait de travailler à temps partiel, l'employeur doit communiquer sa décision sous forme textuelle, au plus tard un mois avant le début souhaité du passage à temps partiel. Le salarié doit, quant à lui, demander la réduction de son temps de travail par écrit au plus tard trois mois en avance. Ainsi, si la forme écrite n'est pas expressément exigée en application de dispositions légales ou contractuelles, ou si la forme électronique n'est pas expressément exclue, la simple forme textuelle est suffisante en Allemagne. Cependant, la situation juridique n'est pas toujours très claire. Dans le doute, si un employeur en Allemagne n'est pas sûr que la « forme textuelle » soit suffisante pour un acte juridique particulier relevant du droit du travail, il est préférable d'appliquer la forme écrite, plus stricte.

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

welcome@rechtsanwalt.fr