



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 – Relation et contrat de travail | Allemagne

## Passage au temps partiel et rejet par l'employeur des demandes de passage au temps partiel en Allemagne

28 juillet 2022

Dans certaines conditions, les salariés allemands sont légalement en droit de demander la réduction de leur temps de travail (§ 8 TzBfG, loi sur les contrats de travail à temps partiel et à durée déterminée).

Si la loi prévoit par principe que la réduction du temps de travail doit être négociée entre l'employeur et le salarié, en cas d'échec de ces négociations, l'employeur ne peut s'opposer à la demande du salarié que pour des motifs économiques.

En tout état de cause, l'employeur allemand ayant l'intention de rejeter la demande du salarié portant sur la réduction de son temps de travail devra le faire par écrit.

### Comment un salarié allemand peut-il demander de passer du temps plein au temps partiel ?

Tout salarié allemand désirant passer d'un temps plein à un temps partiel a l'obligation de demander la réduction de son temps de travail sous forme textuelle (conformément à l'art. 126b du Code Civil allemand) au plus tard 3 mois avant le début du temps partiel en indiquant le nombre d'heures de travail souhaité et leur répartition. En règle générale, la demande est à former de manière à ce que la réduction du temps de travail soit assortie d'une condition de répartition des heures de travail (voir arrêt de la Cour fédérale du travail BAG, 20.7.2004, 9 AZR 626/03). De plus, la demande est à formuler de manière à ce que l'employeur puisse simplement répondre par « oui » (voir arrêt de la Cour fédérale du travail BAG, 15.11.2011, 9 AZR 729/07).

Suite à cette demande, l'employeur et le salarié discutent de la réduction du temps de travail souhaitée par ce dernier afin de trouver un accord sur le principe de la réduction et sur la répartition des nouvelles heures de travail convenues.



**Ulrich Martin** DEA / DESE  
Rechtsanwalt

[martin@rechtsanwalt.fr](mailto:martin@rechtsanwalt.fr)

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Jörg Luft**  
Rechtsanwalt

[luft@rechtsanwalt.fr](mailto:luft@rechtsanwalt.fr)

T + 49 (0) 7221 30 23 70

[www.rechtsanwalt.fr](http://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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto: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.

L'employeur allemand a l'obligation d'informer le salarié de sa décision concernant la réduction du temps de travail et la nouvelle répartition des heures de travail sous forme textuelle et au moins un mois à l'avance. A défaut de refus sous forme textuelle de l'employeur de réduire le temps de travail au plus tard un mois avant la date prévue d'entrée en vigueur de la réduction envisagée, la durée du travail du salarié est réduite automatiquement tel que souhaité par ce dernier. Il en va de même pour la répartition des nouvelles heures de travail.

### Quand et comment l'employeur allemand peut-il refuser le passage au temps partiel ?

L'employeur allemand peut refuser la réduction prévue du temps de travail pour des motifs économiques. Les textes de loi indiquent, à titre d'exemples de motifs de refus, les cas où la réduction du temps de travail hebdomadaire du salarié occasionne une désorganisation substantielle de l'entreprise ou des processus de travail ou bien lorsqu'elle nuit de manière substantielle à la sécurité au sein de l'entreprise ou encore qu'elle engendre des coûts disproportionnés. Ces cas visés par la loi ne sont que des exemples, d'autres cas ne sont donc pas exclus.

Un refus de l'employeur de réduire le temps de travail du salarié ou de répartir ses nouvelles heures de travail comme souhaité par ce dernier n'a pas à être motivé. L'employeur peut ainsi dans un premier temps s'opposer facilement aux souhaits du salarié, qui est alors tenu de continuer à fournir sa prestation de travail comme auparavant, c'est-à-dire à temps plein. Le cas échéant, ce dernier devra faire valoir son droit au temps partiel devant les tribunaux. L'employeur devra alors être en mesure de démontrer les raisons économiques ayant motivé son refus.

Dans un arrêt rendu en 2017, la Cour fédérale du travail a précisé que pour manifester son refus de donner une suite favorable à la demande d'un salarié de travailler à temps partiel, l'employeur devait respecter une procédure écrite stricte (art. 126 al. 1 BGB – Code civil allemand). Depuis lors, l'article 8 de la TzBfG a toutefois été modifié en ce qui concerne l'exigence de la forme textuelle contrairement à la forme écrite stricte. Une déclaration sous forme textuelle suffit désormais au lieu d'une déclaration écrite, c'est-à-dire signée de la propre main. Bien que la jurisprudence ait précédemment établi qu'un refus par voie électronique n'était pas suffisant, les exigences de la forme textuelle prévues à l'article 126b, al. 1 du BGB vont désormais s'appliquer également au refus d'une demande de travail à temps partiel. Selon cette disposition, on entend par forme textuelle une déclaration lisible dans laquelle le déclarant est mentionné et qui est fournie au moyen d'un support de données durable. Il suffit donc pour l'employeur d'enregistrer et d'envoyer le refus dans un e-mail ou par télécopie.

La mention explicite de l'employeur qui exprime le refus reste nécessaire. L'endroit où le nom de l'auteur de la déclaration est mentionné est indifférent : une mention dans une signature en fac-similé est tout aussi possible que dans un en-tête de lettre ou dans le contenu de la déclaration.

Le principe juridique énoncé dans l'arrêt précité reste toutefois valable : si la forme (bien que désormais moins contraignante) ou le délai prescrit par la loi ne sont pas respectés, le refus est inopposable, avec pour conséquence que, même sans l'accord exprès de l'employeur, le temps de travail se trouve automatiquement réduit tel que demandé par le salarié (voir arrêt de la Cour fédérale du travail BAG, 27.6.2017, 9 AZR 368/16, DStR 2017, 10).

En conclusion, il est donc vivement recommandé aux employeurs contraints pour des raisons économiques de refuser les demandes de leurs salariés de travailler à temps partiel de rédiger leur courrier de refus suffisamment à l'avance et en respectant les dispositions légales en vigueur – à

savoir, de préférence par courrier, e-mail ou télécopie. Le refus devant par ailleurs être notifié à temps, l'employeur devra en outre être en mesure de démontrer que le salarié a effectivement reçu le courrier dans les temps.

Notre équipe se tient à votre disposition pour vous apporter un conseil personnalisé ou pour toute question complémentaire.

[welcome@rechtsanwalt.fr](mailto:welcome@rechtsanwalt.fr)