



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

## Faut-il documenter la durée du temps de travail des salariés en Allemagne ?

21 octobre 2022

À ce jour, la loi allemande sur le temps de travail ne prévoit une obligation de documentation que pour les heures supplémentaires, les heures travaillées les dimanches et les jours fériés ainsi que pour les heures des salariés dans certains secteurs particulièrement mal rémunérés.

Cependant, dans un arrêt de principe récent, la Cour fédérale du travail allemande considère que – même en l'absence d'une obligation plus étendue découlant de la loi allemande – les employeurs en Allemagne sont tenus de documenter toutes les heures de travail de leurs salariés. La Cour reconnaît l'existence d'une obligation de mise en place d'un système d'enregistrement de l'intégralité du temps de travail effectué (*BAG, 13.09.2022 - 1 ABR 22/21*). Cet arrêt s'explique par un arrêt de la CJUE en 2019, laquelle avait à l'époque déjà considéré que les législateurs nationaux devaient imposer aux employeurs « l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque salarié ». Le législateur allemand, contraint par cet arrêt de la CJUE, examine actuellement une réforme de la loi allemande sur le temps de travail, toutefois rien n'a encore été adopté. La Cour fédérale du travail l'a donc devancé en reconnaissant « de fait » l'existence de cette obligation.

Néanmoins, en absence de dispositions légales, il est difficile d'appréhender les modalités de mise en œuvre de cette obligation. De nombreuses questions restent donc en suspens. Ainsi, la question de savoir si le fait qu'un salarié documente lui-même son temps de travail manuellement sur une feuille de temps est suffisante ou si cette documentation doit être effectuée sous forme numérique ou même par l'employeur lui-même, n'a pas encore été clarifiée.

La bonne nouvelle pour l'employeur est que, jusqu'à nouvel ordre, aucune sanction n'est prévue en cas de manquement à cette obligation (contrairement à l'obligation codifiée d'enregistrer les heures supplémentaires et le travail du dimanche et des jours fériés, visée ci-avant).



**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.

Il reste à voir si cela changera une fois que le législateur sera intervenu. La Cour fédérale du travail laisse en tout cas entendre que le législateur dispose certes d'une marge d'appréciation quant à la manière concrète de mise en œuvre de cette obligation d'enregistrement du temps de travail, mais qu'il ne peut plus continuer à rester inactif.

Les conséquences de cet arrêt de la Cour fédérale du travail se répercutent en tout cas déjà dans de nombreux domaines du droit du travail, notamment en ce qui concerne le télétravail ou le temps de travail basé sur la confiance. Ainsi, même si les salariés peuvent organiser eux-mêmes leurs horaires en fonction de leur temps de travail, les heures de travail effectuées doivent désormais être enregistrées. Les employeurs doivent donc agir.

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

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