

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





News | Droit social | Allemagne

sociétés allemandes en France.

## Les employeurs allemands ont le droit de muter les salariés hors d'Allemagne

juridique et financier ainsi que des équipes commerciales, nous assistons de la même manière les

6 février 2023

Le droit, pour un employeur en Allemagne, de muter unilatéralement ses employés n'est pas limité au territoire allemand. C'est ce qu'a jugé la Cour fédérale du travail allemand (*Bundesarbeitsgericht*) dans son arrêt du 30/11/2022. La conséquence : même si un contrat de travail ne contient aucune disposition relative à une mutation à l'étranger, l'employeur est libre de procéder à une telle mutation.

Le cas d'espèce concernait un pilote de la compagnie aérienne Ryanair basé à Nuremberg en Allemagne. Son contrat de travail prévoyait la possibilité de mutation sur tout autre site de Ryanair sans préciser si cela concernait également les sites situés à l'étranger. Ryanair avait décidé de fermer complètement la base d'affectation à Nuremberg. Comme il n'y avait aucun autre poste libre à saisir en Allemagne, l'entreprise a prononcé la mutation du pilote à Bologne, en Italie.

Le pilote a contesté cette mutation devant les tribunaux du travail (*Arbeitsgerichte*). Il a notamment invoqué l'article 106 du code de l'industrie et de l'artisanat allemand (*Gewerbeordnung*), sur lequel repose le droit de direction et ainsi de mutation mais qui ne se prononce pas expressément sur ses limites, pour démontrer qu'une mutation à l'étranger n'était pas possible. En dernier ressort, la Cour fédérale du travail a cependant statué que cet article 106 doit être compris dans le sens qu'il n'exclut pas une mutation d'un salarié hors d'Allemagne. Par cet arrêt, la Cour a tranché une question restée ouverte jusqu'à présent.

Néanmoins, la Cour retient trois conditions :

• Une mutation à l'étranger est exclue si le contrat de travail prévoit des mutations uniquement sur le territoire allemand.



Michael Ott
Rechtsanwalt

ott@rechtsanwalt.fr
T+33 (0) 3 88 45 65 45



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



- Une mutation à l'étranger est exclue si le contrat de travail fixe un lieu de travail précis en Allemagne et ne prévoit pas, dans le même temps, un droit de mutation à l'échelle de l'entreprise entière.
- L'exercice du droit de mutation doit être conforme au principe d'équité (*Billigkeitskontrolle*), c'est-à-dire que l'employeur doit prendre sa décision non pas de manière arbitraire mais pour des raisons objectives et mettre en balance ses intérêts et ceux du salarié.

Le pilote en question s'était également appuyé sur ce dernier point en évoquant qu'il subissait de nombreux inconvénients à la suite de sa mutation en Italie, notamment la perte de son salaire conventionnel allemand, qui était nettement supérieur au salaire convenu dans son contrat de travail. Mais étant donné qu'il n'existait pas de poste à pourvoir en Allemagne et que le salarié gardait le salaire contractuel garanti par son contrat de travail et pouvait de plus profiter des salaires conventionnels italiens, même si ceux-ci étaient inférieurs aux allemands, la Cour n'a pas retenu cet argument non plus.

Au vu de cette jurisprudence, il convient de prêter une attention particulière à la rédaction de nouveaux contrats de travail allemands. Il n'est pas rare que les modèles de contrat de travail existants dans les entreprises prévoient la possibilité d'une mutation sur tout le territoire allemand. Les entreprises internationales en particulier doivent désormais réfléchir si elles souhaitent élargir une telle clause à l'échelle internationale.

La Cour fédérale du travail facilite donc également les choses pour les entreprises françaises qui souhaitent embaucher des salariés en Allemagne et les muter ultérieurement en France si besoin. Néanmoins, il reste indispensable d'évaluer chaque cas individuellement pour garantir le respect du principe d'équité. En outre, en présence d'un comité d'entreprise, il convient de toujours penser à respecter un éventuel droit de codécision de celui.

Notre équipe se tient à votre disposition pour vous soutenir dans la rédaction des contrats de travail, pour vous conseiller par rapport au respect du principe d'équité ou, si une mutation s'avère impossible, sur les alternatives telles qu'une <u>rupture du contrat de travail assortie d'une proposition de modification du contrat de travail (« Änderungskündigung »)</u>.

welcome@rechtsanwalt.fr