

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

Allemagne : possibilités de différenciation des salaires entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel

2 juin 2023

Au regard de la loi allemande sur le travail à temps partiel et à durée déterminée (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*), les salariés à temps partiel ne doivent pas être traités moins favorablement que les employés comparables à temps plein en raison de leur [travail à temps partiel](#). Le critère principal pour apprécier un éventuel traitement moins favorable des travailleurs à temps partiel est celui de la rémunération. Celle-ci doit être proportionnelle à la rémunération d'un travailleur comparable à temps plein. Au-delà de ce critère, toute discrimination directe (comme l'établissement d'une règle défavorable uniquement pour les travailleurs à temps partiel) ou indirecte (comme le fait de faire dépendre des avantages, à première vue neutres, d'un revenu minimum - plus difficile à atteindre pour les salariés à temps partiel) est contraire au principe de l'égalité de traitement.

Une exception au principe de l'égalité de traitement ne peut s'appliquer que si une raison objective la justifie. La jurisprudence allemande est toutefois très exigeante à cet égard. De manière générale, les critères pouvant entrer en ligne de compte sont la prestation de travail, la qualification des salariés concernés, y compris leur expérience professionnelle, ainsi que les missions concrètes assumées par lesdits salariés. D'autres critères de différenciation sont toutefois proscrits, notamment les aspects liés à la protection sociale.

Dans un arrêt du 18 janvier 2023 (réf. : 5 AZR 108/22), la Cour fédérale du travail allemande (*Bundesarbeitsgericht*) a retenu un autre critère de différenciation comme étant inadmissible. Dans ce cas d'espèce, un secouriste à temps partiel qui ne gagnait que 12 € bruts / heure, contrairement à ses collègues travaillant à temps plein qui, eux, gagnaient 17 € bruts / heure avait intenté une action contre son employeur. L'employeur avait justifié cette situation par le fait que les collègues à temps plein étaient, selon leur contrat de travail, soumis aux directives de



Michael Ott LL.M.
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

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

Sarreguémises

50 rue de Grosbliedestroff
F-57200 Sarreguémises
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
F + 33 (0) 3 87 28 08 13
sarreguemises@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 en ce qui concernait leur temps de travail et devaient donc se plier aux plannings des postes de l'employeur. En revanche, les employés à temps partiel n'étaient pas soumis à des instructions concernant leur temps de travail. Ils pouvaient faire part de leurs souhaits pour certains postes, mais l'employeur n'était pas obligé de les suivre. De ce fait, l'employeur a fait valoir le fait que les travailleurs à temps partiel nécessitaient plus de planification que les travailleurs à temps plein soumis à ses instructions.

Pour la Cour fédérale du travail allemande, cela ne constituait toutefois pas un motif justificatif valable. Les deux groupes d'employés avaient les mêmes qualifications et exerçaient les mêmes activités. Dans une analyse globale, la Cour a estimé que le simple fait que les travailleurs à temps plein devaient effectuer leurs postes sur la base d'instructions, alors que les travailleurs à temps partiel étaient libres d'accepter ou de refuser les postes, ne suffisait pas à justifier une différence de rémunération.

Il convient donc de rester prudent en ce qui concerne les différences de rémunération entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel en Allemagne. En cas de doute, les employés à temps plein et ceux à temps partiel doivent être rémunérés de la même manière. Bien entendu, il n'est pas toujours aussi aisé que dans le cas d'espèce exposé ci-avant de déterminer quels salariés sont comparables.

Notre cabinet est à votre disposition pour toute question relative à l'emploi de travailleurs à temps partiel en Allemagne.

welcome@rechtsanwalt.fr