



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

Un contrat de travail allemand doit-il toujours être écrit ?

2 juin 2023

Selon le droit du travail allemand, un contrat de travail n'a pas obligatoirement à être conclu sous forme écrite. Sa formation peut également découler de l'exécution d'un travail effectif. Néanmoins, en règle générale, les employeurs allemands devraient toujours formaliser les contrats de travail par un écrit.

Selon la jurisprudence allemande, une relation de travail peut naître de la simple fourniture d'un travail effectif. Il suffit que le salarié, bien que ne disposant pas d'un contrat de travail écrit, prenne ses fonctions et que l'employeur ne s'y oppose pas.

Le droit du travail allemand n'exige pas l'établissement d'un document écrit pour la conclusion d'un contrat de travail. Par principe, le contrat de travail allemand n'est soumis à aucun formalisme. Il peut être écrit ou verbal, exprès ou tacite. Dans ce dernier cas, il découle d'un « comportement probant » (« *schlüssiges Verhalten* »), à savoir un travail effectif.

La loi allemande dite « *Nachweisgesetz* » impose uniquement aux employeurs allemands de remettre à leurs salariés un écrit reprenant les principales conditions de travail. Dans certains cas toutefois, il existe une obligation d'avoir recours à un écrit pour formaliser le contrat de travail. Ainsi, par exemple, un CDD doit obligatoirement être écrit dans la mesure où, en droit du travail allemand, toute convention limitant un contrat de travail à une durée déterminée requiert par principe la forme écrite. De même, au cas par cas, la forme écrite peut également être prescrite par une convention collective ou un accord d'entreprise.



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



Michael Ott LL.M.
Rechtsanwalt

ott@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45

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

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

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.

Pourquoi est-il toujours conseillé aux employeurs allemands de conclure les contrats de travail par écrit ?

Même si la loi allemande ne requiert pas systématiquement la forme écrite pour la conclusion d'un contrat de travail, il existe plusieurs raisons pour lesquelles l'employeur a tout intérêt à consigner les principaux éléments de la relation de travail par écrit.

L'une de ces raisons découle de la loi dite « *Nachweisgesetz* » et de ses dispositions. Cette loi oblige en effet tout employeur à remettre au salarié, au plus tard le premier jour de la prestation de travail, un document écrit signé reprenant les principaux aspects de la relation de travail. Cette obligation mise à la charge de l'employeur ne change rien au fait qu'un contrat de travail peut toujours être conclu verbalement ou encore découler d'un « comportement probant » (travail effectif). Elle permet néanmoins d'assurer une certaine clarté et sécurité d'un point de vue juridique. Tous les salariés en Allemagne ont donc le droit d'être informés par écrit, au début du contrat de travail, des principaux éléments du contrat dès lors qu'aucun document correspondant ne leur a été transmis jusque-là.

La rédaction d'un contrat de travail détaillé dispense l'employeur allemand de cette obligation. Dans la mesure où l'employeur est, en tout état de cause, tenu de consigner les principales conditions contractuelles dans un écrit, il peut le faire directement en rédigeant un contrat de travail.

Ne serait-ce que pour des raisons de preuve matérielle, la rédaction d'un contrat de travail est ainsi tout indiquée. Contrairement à la France, il existe relativement peu de conventions collectives étendues en Allemagne s'appliquant de manière impérative aux contrats de travail individuels. Outre-Rhin, il est souvent judicieux et courant de passer, dans le cadre d'un contrat de travail individuel écrit, des accords clairs régissant la relation de travail dans son ensemble et qui sont opposables devant les tribunaux, en cas de litige. Cela vaut notamment si l'employeur souhaite – dans la mesure du possible – déroger en sa faveur aux dispositions légales. Ce qui, en Allemagne, est possible dans certains cas.

Quelles sont les conséquences en Allemagne d'un contrat de travail ne revêtant pas la forme écrite ?

Si la forme écrite est requise aux termes des dispositions légales ou conventionnelles ou par un accord d'entreprise, le non-respect de l'obligation de recourir à un contrat écrit n'entraîne pas automatiquement la nullité dudit contrat de travail. Il s'agit bien plus de déterminer la finalité de l'obligation de forme écrite, donc de savoir si la disposition instaurant cette obligation a un caractère déclaratif ou constitutif. S'agissant d'un CDD, le non-respect de l'obligation de forme écrite édictée par la loi allemande relative au temps partiel et aux contrats de travail à durée déterminée (« *Teilzeit- und Befristungsgesetz* ») entraîne uniquement la nullité de la limitation du contrat de travail à une certaine durée. Avec pour conséquence le fait que le CDD peut facilement être requalifié en CDI.

En application de la loi dite « *Nachweisgesetz* », le fait de ne pas remettre les conditions essentielles de la relation de travail par écrit au salarié, de les remettre de manière incorrecte, incomplète ou en retard est passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 2.000 euros par contrat de travail. Toutefois, le contrat de travail demeure valable.

Nous nous tenons à votre disposition pour vous assister dans le cadre de la rédaction des contrats de travail de vos salariés allemands.

welcome@rechtsanwalt.fr