



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

Projet de loi sur la documentation du temps de travail en Allemagne

9 juin 2023

En 2022, la Cour fédérale du travail allemande a rendu un arrêt très remarqué, instaurant pour les employeurs l'obligation de mettre en place un système d'enregistrement du temps de travail. [Nous avons déjà rédigé une news relative à cet arrêt.](#)

Toutefois, en l'absence de toute réglementation légale à ce sujet, de nombreuses questions sur la mise en œuvre pratique de cette décision sont restées ouvertes. Le législateur allemand a désormais réagi et a présenté un projet de loi concernant la documentation du temps de travail. Celui-ci prévoit d'obliger l'employeur à enregistrer le début, la fin et la durée du temps de travail journalier de ses employés. Cette documentation doit être réalisée le jour même de la prestation de travail et par voie électronique. Le projet de loi n'instaure pas de conditions plus précises en ce qui concerne la forme électronique. On pourrait donc tout aussi bien penser à des logiciels ou applications qu'à des simples feuilles de calcul Excel.

Il devra être possible de déroger à la forme électronique, à la date de l'enregistrement, et, dans certains cas spécifiques, même entièrement à l'obligation de documentation par convention collective ou accord d'entreprise.

Le temps de travail fondé sur la confiance reste possible en Allemagne

L'employeur peut déléguer l'obligation de documentation du temps de travail au salarié. Ainsi, le temps de travail fondé sur la confiance („*Vertrauensarbeitszeit*“) reste possible. Toutefois, l'employeur ne peut pas déléguer sa responsabilité relative à la documentation correcte du temps de travail. Il doit donc "veiller par des mesures appropriées" à ce que "les infractions aux dispositions légales relatives à la durée et à l'emplacement



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

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.

des périodes de travail et de repos soient portées à sa connaissance". Ceci pourrait par exemple être possible grâce à des messages d'alerte automatiques émis par un logiciel de gestion du temps.

En cas d'infraction, la nouvelle loi sur le temps de travail allemande (*Arbeitszeitgesetz*) devrait prévoir des amendes pouvant atteindre 30.000 €. Pour l'instant, la violation de cette obligation de documentation du temps de travail n'est pas encore sanctionnée par une amende.

Des exceptions et dispositions transitoires pour atténuer les charges des employeurs en Allemagne

L'obligation de documentation doit prendre effet dès l'entrée en vigueur de la loi. Toutefois, il existe différentes périodes transitoires pendant lesquelles l'enregistrement peut encore se faire sous forme analogique :

- Pour les employeurs employant moins de 50 salariés : période transitoire de cinq ans
- Pour les employeurs employant moins de 250 salariés : période transitoire de deux ans
- Pour tous les autres employeurs : période transitoire d'un an.

En outre, les employeurs employant jusqu'à dix salariés sont exemptés de l'obligation de documentation électronique et cela de manière permanente. Ils peuvent donc par exemple continuer à recourir à une feuille de temps papier. Il en va de même pour les employeurs étrangers qui n'ont pas d'établissement stable sur le territoire allemand à condition qu'ils n'envoient pas plus de 10 salariés en Allemagne.

Notre cabinet vous tiendra informé de l'évolution de l'obligation de documentation du temps de travail.

welcome@rechtsanwalt.fr