



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

La jurisprudence allemande tranche en faveur des employeurs en matière de travail sur appel

8 novembre 2023

Le travail sur appel (*Arbeit auf Abruf*) offre la possibilité à l'employeur d'**employer des salariés uniquement en fonction de ses besoins**. Ce type de travail est **encadré de manière assez stricte** en Allemagne afin de protéger les salariés dans ces conditions particulières. Ainsi, il est par exemple possible pour l'employeur de prévoir un temps de travail minimal ou maximal par semaine, mais le législateur allemand attache des conséquences strictes à de telles clauses. En revanche, si l'employeur n'a pas réglé le temps de travail hebdomadaire, la loi dispose qu'il convient de considérer qu'un temps de travail hebdomadaire fixe de 20h a été convenu. Par conséquent, **le salarié pourra toujours demander la rémunération pour un temps de travail hebdomadaire de 20h** et cela même si l'employeur n'a pu l'occuper que pour une durée inférieure.

C'est sur cette disposition de loi que la Cour fédérale du travail allemande (*Bundesarbeitsgericht*) a récemment été appelée à se prononcer (arrêt du 18 octobre 2023, réf.: 5 AZR 22/23). Dans le cas d'espèce, une salariée était employée sur la base d'un travail sur appel depuis 2009 en Allemagne. Son contrat de travail ne fixait pas de durée de travail hebdomadaire. Son temps de travail réel variait en fonction des besoins de son employeur.

Depuis 2020, la salariée avait constaté être occupée moins que les années précédentes de 2017 à 2019, période pendant laquelle elle avait travaillé environ 25h par semaine et donc plus que les 20h fixées par la loi allemande en l'absence de règlement spécifique dans le contrat de travail. Elle a donc saisi le tribunal du travail pour demander un salaire supplémentaire équivalent à cette différence de 5h de travail par semaine, un temps de travail qu'elle n'avait, depuis 2020, plus effectué.

L'argumentaire utilisé pour fonder cette demande était que le contrat de travail avait été modifié de façon tacite entre les parties pendant la période



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
strasbourg@rechtsanwalt.fr

Paris

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T + 33 (0) 1 53 93 82 90
paris@rechtsanwalt.fr

Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T + 49 (0) 7221 30 23 70
baden@rechtsanwalt.fr

Zürich

Bahnhofstrasse 10
CH-8001 Zürich
T + 41 (0) 43 456 25 86
zuerich@rechtsanwalt.fr

Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T + 33 (0) 5 56 28 38 07
bordeaux@rechtsanwalt.fr

Sarreguémines

50 rue de Grosbliedterströf
F-57200 Sarreguémines
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemin@rechtsanwalt.fr

de 2017 à 2019 en fixant le volume de temps de travail au niveau plus haut de l'époque, à savoir 25h par semaine.

En dernière instance, la Cour fédérale du travail allemande a rejeté cette demande. Elle a estimé que si, dans des circonstances exceptionnelles, une **modification tacite du contrat de travail** pouvait être possible, cela n'avait pas été le cas en l'espèce. Il n'y avait pas suffisamment d'indices pouvant laisser croire que les parties se seraient entendu sur un volume horaire hebdomadaire différent de celui prévu par la loi. La Cour a souligné que **la démonstration d'une certaine période**, choisie de façon plus ou moins arbitraire, **pendant laquelle l'employeur avait eu recours au salarié pour plus que 20h par semaine, n'était pas suffisante** pour justifier d'une telle modification tacite du contrat de travail. Ce comportement ne permet pas de laisser penser que l'employeur et le salarié voulaient convenir pour l'avenir et de manière définitive d'un temps de travail hebdomadaire plus élevé. Il faudrait à l'inverse démontrer que la présomption légale d'un temps de travail hebdomadaire de 20h est clairement inadaptée à la situation de l'entreprise, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

Le seul fait de recourir à un salarié en travail sur appel pour plus que 20h par semaine ne suffit donc pas à démontrer une modification tacite du contrat de travail donnant droit pour le salarié à la perception de salaires plus élevés.

Indépendamment de cela, si un employeur souhaite recourir au travail sur appel en Allemagne, il est souvent judicieux de régler plus en détail les conditions de travail dans le contrat de travail. Notre cabinet se tient à votre disposition pour vous conseiller sur la bonne formulation du contrat de travail allemand.

Notre cabinet est à votre disposition pour toute question complémentaire à ce sujet.

welcome@rechtsanwalt.fr