

Depuis 30 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

Signature obligatoire : L'Allemagne modernise le formalisme dépassé des contrats de travail

30 avril 2024

Alors que la France est entrée depuis longtemps dans l'ère de la modernité en matière de droit du travail, du moins en ce qui concerne le formalisme des contrats de travail, l'Allemagne n'a pas encore reconnu des services comme DocuSign et les signatures électroniques simples.

Ainsi, pour la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), le législateur exige une signature manuscrite de l'employeur. Un contrat à durée déterminée (CDD) nécessite la signature manuscrite de l'employeur, mais aussi celle du salarié. Dans les deux cas, la signature doit être apposée à la main et sur papier.

Un employeur qui ne respecte pas ce formalisme risque une amende et même, en ce qui concerne les CDD, une requalification en CDI.

Ce formalisme très lourd est de plus en plus critiqué et sera bientôt de l'histoire ancienne – du moins pour les CDI. Le droit allemand prend en compte – enfin ! – les progrès du numérique. Le gouvernement allemand a annoncé vouloir remplacer la « *forme écrite* » nécessitant la signature manuscrite sur papier par la « *forme textuelle* » qui permettrait par exemple la conclusion d'un CDI par simple échange de mails, sans qu'une signature soit nécessaire.

Même si certains doutes peuvent persister, par exemple sur la garantie de l'identité de l'expéditeur d'un courriel, il est indéniable que cette réforme va mettre fin à un formalisme lourd et simplifier le travail quotidien des services des ressources humaines en Allemagne.



Michael Ott

Rechtsanwalt

ott@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Jörg Luft

Rechtsanwalt

luft@rechtsanwalt.fr

T + 49 (0) 7221 30 23 70



Ulrich Martin ^{DEA / DESE}

Rechtsanwalt

martin@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
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

Sarreguemines

50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Sarreguemines
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

On sait déjà que cette réforme concernera les CDI et les contrats de prêt de main d'œuvre. Le doute subsiste en revanche concernant les CDD puisqu'à ce jour le gouvernement ne s'est pas prononcé à ce sujet. En revanche, il a déjà été annoncé que certains secteurs seront exclus de la réforme, à savoir les secteurs mentionnés par la loi allemande relative à la lutte contre le travail dissimulé (*Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz*). Il s'agit par exemple du secteur de la construction, du personnel de nettoyage des bâtiments, de la restauration, de l'industrie de la viande et des transporteurs.

En attendant que la réforme soit adoptée, il convient de continuer à respecter ce formalisme dépassé. A l'avenir, il conviendra probablement d'analyser selon le cas d'espèce si la forme écrite est exigée ou non. Nous vous informerons bien entendu des développements en la matière.

Notre équipe reste à votre disposition pour toute question à ce sujet.

welcome@rechtsanwalt.fr