

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

Droit du travail en Allemagne : forme du certificat de travail (« Arbeitszeugnis ») à la fin d'une relation de travail

15 mai 2024

En Allemagne, un salarié qui quitte son emploi a [droit à la remise d'un certificat de travail par son employeur](#). La forme et le contenu de ce certificat sont réglementés de manière très stricte par la jurisprudence des tribunaux du travail allemands. Le moindre écart peut conduire un ancien salarié à saisir la juridiction compétente afin d'obtenir de son ancien employeur des modifications de son certificat de travail.

Deux jugements récents de tribunaux du travail régionaux allemands (l'équivalent d'une Cour d'appel française) ont précisé certaines conditions strictes concernant le formalisme de ces certificats de travail.

Ainsi, le tribunal du travail régional du Land de Mecklembourg-Poméranie occidentale a récemment déclaré (LAG Mecklenburg-Vorpommern, 2.11.2023 - 5 Sa 35/23, NZA 2024, 346) qu'un certificat de travail devait indiquer, au premier coup d'œil, l'identité et la position dans l'entreprise de son rédacteur. Par conséquent, la signature doit régulièrement être accompagnée du **nom du signataire et d'une mention** en caractères d'imprimerie **indiquant sa position**.

Un employé n'a en principe pas le droit de se **faire envoyer le certificat**, il doit en principe aller le chercher chez l'employeur. L'obligation de l'employeur se limite en fait à tenir le certificat de travail à la disposition du salarié dans l'entreprise pour qu'il puisse venir le récupérer (BAG 21.9.1999 - 9 AZR 893/98, NZA 2000, 257). Ce n'est que dans des cas particuliers que l'employeur peut être obligé, dans l'intérêt du salarié, de lui envoyer le certificat, par exemple si le retrait du certificat entraîne des frais



Ulrich Martin DEA / DESE
Rechtsanwalt
martin@rechtsanwalt.fr
T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Michael Ott
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
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

disproportionnés (BAG, 8.3.1995 - 5 AZR 848/93, NZA 1995,671). Cela peut être le cas, par exemple, si l'employeur est situé loin en France. La transmission d'un certificat de travail par voie postale est néanmoins courante en Allemagne. Elle correspond en général au souhait du salarié, car elle ne lui occasionne ni frais ni autres dépenses. Selon les juges du tribunal régional du travail, un certificat de travail peut donc régulièrement contenir un champ d'adresse dans lequel figurent non seulement le nom du salarié, mais aussi son adresse - ce point était également contesté dans le cas présent. Il est certes possible d'omettre l'adresse dans le certificat et de joindre à la place une lettre avec l'adresse. Mais cela n'est pas obligatoire, car l'impression extérieure du certificat de travail n'est pas dévalorisée ou limitée d'une quelconque manière par la seule indication de l'adresse.

Les juges s'expriment également en détail sur l'envoi du certificat : **en principe, un certificat peut être plié deux fois afin de placer le papier A4 dans une enveloppe commerciale classique.**

Selon la jurisprudence des juges du tribunal fédéral du travail allemand, il doit cependant toujours être possible de faire des copies ou des scans propres et corrects du certificat. Cela n'est pas garanti, par exemple, si les plis sur les copies sont marqués par des noircissements en travers de la feuille (BAG, 21.9.1999 - 9 AZR 893/98, NZA 2000, 257). Le travailleur peut alors avoir droit à l'envoi d'un nouvel original signé dans une enveloppe A-4 sans pliure.

Presque au même moment, le tribunal du travail régional de Berlin-Brandebourg s'est prononcé sur la forme d'un certificat de travail (LAG Berlin-Brandenburg, 28.11.2023 - 26 Ta 1198/23, BB 2023, 2996) : Si, dans la branche professionnelle de l'employeur, on utilise habituellement **des entêtes/papiers à en-tête d'entreprise** dans les relations commerciales et que l'employeur en possède et en utilise un, un certificat n'est pas établi en bonne et due forme s'il ne comporte qu'une signature du gérant.

Il en va de même si un **cachet d'entreprise** remplace la signature.

En outre, il n'est pas suffisant qu'un document désigné comme certificat **puisse donner** l'impression à un tiers que l'employeur n'a fait que signer un **projet de certificat de travail** de l'employé, sans s'identifier réellement au contenu de la déclaration.

Les pièges à éviter lors de l'établissement d'un certificat de travail selon le droit allemand sont donc très nombreux, tant sur le fond que sur la forme. Pour les non-juristes, ces litiges en matière de certificat de travail peuvent parfois s'apparenter à des conflits absurdes. Pour l'employeur concerné, ils représentent surtout une perte de temps et d'argent inutile. En cas de doute, il est recommandé de se faire conseiller par un avocat spécialisé pour la rédaction d'un certificat de travail allemand.

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

welcome@rechtsanwalt.fr