

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 des contrats | Allemagne

Droit du travail allemand : Signature électronique d'un contrat de travail avec un salarié en Allemagne

19 novembre 2024

Une nouvelle réforme de la loi sur la preuve allemande [supprime l'exigence de la forme écrite pour la preuve des conditions essentielles du contrat de travail par l'employeur.](#)

En droit allemand, le respect de la forme écrite signifie qu'un document doit être signé à la main (littéralement « à l'encre ») par les personnes concernées.

À partir de janvier 2025, les employeurs en Allemagne pourront ainsi recourir à la signature électronique des contrats de travail à durée indéterminée (CDI) de leurs salariés en Allemagne, en toute sécurité juridique.

L'Essentiel à savoir :

Signature électronique d'un contrat de travail allemand

À partir de janvier 2025, les employeurs en Allemagne pourront utiliser la signature électronique pour conclure des contrats de travail à durée indéterminée (CDI), conformément à une nouvelle loi allemande sur la preuve simplifiant ainsi les formalités légales et réduisant la bureaucratie.

Cette réglementation des signatures électroniques CDI en Allemagne 2025 modernise le droit du travail allemand tout en maintenant la sécurité juridique.



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

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

Sarreguémès

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

La reconnaissance légale de la signature électronique impose que les conditions de travail soient accessibles, enregistrables et accompagnées d'un accusé de réception.

Cependant, les contrats à durée déterminée (CDD) et certains secteurs sensibles (construction, transport) restent soumis à la signature manuscrite.

Un contrat de travail pouvait-il déjà être conclu électroniquement en Allemagne auparavant ?

Le droit du travail allemand n'excluait pas la conclusion d'un contrat de travail par signature électronique jusqu'à présent.

Toutefois, l'employeur en Allemagne doit remettre à chaque employé, au plus tard le premier jour de la relation de travail, un document original signé dans lequel sont consignées les conditions essentielles de la relation de travail.

Le contrat de travail lui-même remplit très bien ce rôle, mais jusqu'à ce jour la loi sur la preuve exigeait pour ce document le respect de la forme écrite, c'est-à-dire que l'employeur devait le signer à la main (littéralement « à l'encre »).

Dans la pratique, cela conduisait donc inévitablement les employeurs à signer les contrats de travail à la main pour éviter d'avoir à préparer et signer un document supplémentaire.

Comment conclure un contrat de travail (CDI) en Allemagne à partir de 2025 ?

La loi allemande sur la réduction de la bureaucratie, adoptée récemment, simplifie les obligations de preuve susmentionnées pour l'employeur. Cette modification s'appliquera à partir du 1^{er} janvier 2025.

La réglementation des signatures électroniques d'un CDI en Allemagne est claire : À compter de cette date, il suffira à l'employeur en Allemagne de transmettre à son nouveau salarié les conditions de travail essentielles sous forme textuelle, au plus tard le premier jour de travail. La « forme textuelle » (« Textform ») a été introduite par le législateur allemand dans le Code civil il y a quelques années (§ 126b BGB, Code civil allemand).

Pour le respect de cette condition, il suffit qu'une déclaration lisible soit faite sur un support de données et qu'il soit possible d'identifier l'auteur de la déclaration.

Cela signifie qu'il n'est plus nécessaire d'avoir un document original signé de manière manuscrite. Ainsi, la signature électronique du contrat de travail devrait devenir la norme en Allemagne, du moins pour les contrats de travail à durée indéterminée (CDI).

En Allemagne, l'employeur doit-il demander à son salarié un accusé de réception pour le nouveau contrat de travail ?

Il convient toutefois de noter qu'au moment de la transmission du contrat de travail allemand, l'employeur doit demander à son nouveau salarié de lui en confirmer la réception. En effet, la nouvelle version de la loi prévoit que la forme écrite ne peut être supprimée que si :

- le document est accessible au travailleur,
- il peut être enregistré et imprimé,
- l'employeur demande au salarié, en le transmettant, de lui en confirmer la réception.

Par conséquent, si un contrat de travail signé électroniquement est envoyé à l'avenir par courrier électronique au salarié en Allemagne, l'employeur devra munir le courrier électronique d'une fonction d'accusé de réception et ensuite documenter et conserver l'accusé de réception.

Même dans ce cas, le salarié allemand peut toujours exiger que l'employeur lui remette immédiatement les conditions de travail essentielles sous forme écrite, c'est-à-dire signées à la main et en original.

Toutes les entreprises allemandes bénéficient-elles de la nouvelle possibilité de signer les contrats de travail par voie électronique ?

La reconnaissance légale de la signature électronique ne s'applique pas à tous les secteurs d'activité. La possibilité de recourir à la forme écrite et à la transmission électronique ne s'applique pas aux entreprises actives dans un secteur économique ou une branche qui, selon la présomption légale, est particulièrement touché par le travail au noir.

Il s'agit notamment des secteurs d'activité suivants : la construction, la restauration, l'hôtellerie, le transport de personnes, l'expédition, le transport et la logistique y afférente ou encore le nettoyage de bâtiments.

La procédure des signatures électroniques en Allemagne est-elle applicable aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) ?

Un [CDD allemand](#) doit obligatoirement être signé à la main et un original signé remis au salarié. En effet, en droit du travail allemand, toute convention limitant un contrat de travail à une durée déterminée requiert par principe la forme écrite.

Par ailleurs, la forme écrite peut également être prescrite par une [convention collective](#) ou un accord d'entreprise.

La réforme de la loi sur la preuve ne change rien à cet égard.

Vos contrats sont-ils conformes au droit allemand ? Notre équipe en droit allemand est prête à vous accompagner pour tout besoin juridique : welcome@rechtsanwalt.fr



Avec le développement de notre branche d'activité EPP TAX, nous accompagnons les sociétés françaises, belges et suisses et leurs filiales en Allemagne dans toutes les problématiques fiscales, comptables et de gestion des ressources humaines rencontrées outre-Rhin. welcome@expertisecomptable.de