

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 juridiques et financiers ainsi que des équipes commerciales, nous assistons de la même manière les sociétés allemandes en France.



Publication | Droit social – Relation et contrat de travail | Allemagne

## Pouvoir de direction de l'employeur en Allemagne dans le cadre du travail à domicile (Homeoffice)

10 mars 2025

Selon le droit du travail allemand, le pouvoir de direction (en allemand « *Weisungsrecht* » ou « *Direktionsrecht* ») est le droit légal de l'employeur de donner des instructions concrètes à ses salariés dans le cadre de leur contrat de travail.

### L'Essentiel à savoir :

#### L'exercice du pouvoir de direction de l'employeur en Allemagne face au télétravail

Le **pouvoir de direction de l'employeur en Allemagne** et son **droit de pouvoir d'instruction** lui permettent de fixer le lieu et les conditions de travail des salariés, sous réserve des limites légales et contractuelles.

En **télétravail**, l'employeur ne peut imposer ni le travail à domicile ni un retour au bureau sans base contractuelle. Un tribunal allemand a jugé qu'un employeur ne pouvait révoquer unilatéralement le télétravail d'un salarié après plusieurs années sans justification valable.

Ainsi, le **pouvoir de direction et le droit de pouvoir d'instruction** doivent être exercés en toute équité, en tenant compte des intérêts de l'employé.



**Ulrich Martin** DEA / DESE

Rechtsanwalt

[martin@rechtsanwalt.fr](mailto:martin@rechtsanwalt.fr)

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Michael Ott**

Rechtsanwalt

[ott@rechtsanwalt.fr](mailto:ott@rechtsanwalt.fr)

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Jörg Luft**

Rechtsanwalt

[luft@rechtsanwalt.fr](mailto:luft@rechtsanwalt.fr)

T + 49 (0) 7221 30 23 70

[www.rechtsanwalt.fr](http://www.rechtsanwalt.fr)

#### Strasbourg

16 rue de Reims  
F-67000 Strasbourg  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45  
[strasbourg@rechtsanwalt.fr](mailto:strasbourg@rechtsanwalt.fr)

#### Paris

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

#### Baden-Baden

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

#### Zürich

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

#### Bordeaux

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

#### Sarreguemines

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

Quelle est l'étendue du pouvoir de l'employeur en Allemagne en matière d'instructions ? Le pouvoir de direction permet en principe à un employeur allemand de déterminer plus précisément et en toute équité :

- le contenu
- le lieu
- le moment de la prestation de travail d'un employé
- les règles d'ordre et de comportement applicables dans l'entreprise.

## **Quels aspects peuvent limiter le pouvoir de direction d'un l'employeur en Allemagne ?**

Le pouvoir d'instruction de l'employeur peut être limité, par exemple, par :

- le contrat de travail
- un [accord d'entreprise](#)
- des dispositions légales
- une convention collective
- le principe de l'égalité de traitement.

## **Dans quelle mesure les employés allemands doivent-ils se conformer aux instructions de leur employeur ?**

En vertu du droit du travail allemand, les salariés doivent se conformer aux instructions de leur employeur tant que ces instructions sont données en toute équité et ne dépassent pas les limites mentionnées ci-dessus.

## **De quel pouvoir d'instruction dispose un employeur en Allemagne lorsqu'un salarié travaille en Homeoffice ?**

Depuis la pandémie de Covid, de nombreux salariés en Allemagne ont pris l'habitude de [travailler en home office](#) ou en bureau mobile (mobile office).

Le droit de l'employeur de donner des instructions dans le cadre du travail à domicile est limité et soumis à certaines restrictions.

Par exemple, une instruction de retour au bureau n'est pas autorisée, ou seulement de manière très limitée, si la possibilité de télétravail a été convenue contractuellement.

D'autre part, sans base contractuelle, l'employeur ne peut généralement pas ordonner unilatéralement au salarié de travailler à domicile.

Dans l'exercice de son pouvoir d'instruction, l'employeur doit toujours tenir compte des intérêts du salarié et agir en toute équité.

Si le télétravail a été toléré pendant de nombreuses années sans base contractuelle, cela peut par exemple conduire, dans certains cas, à ce que le retour forcé au bureau ne soit autorisé que moyennant le respect d'un délai de préavis raisonnable.

En résumé, le droit de l'employeur allemand de donner des instructions dans le cadre du télétravail est limité et doit être exercé en tenant compte des circonstances individuelles et des accords contractuels.

## **Révocation du télétravail : Un cas concret jugé par le tribunal du travail allemand**

Dans une affaire récente jugée par un tribunal régional du travail allemand, un employeur voulait révoquer l'autorisation de travailler à domicile d'un salarié dont l'entreprise se situait à 500 km de son domicile (LAG Köln, 11.07.2024 - 6 Sa 579/23, BeckRS 2024, 34207).

Au cours des trois années précédentes, le salarié concerné effectuait 80 % de son activité professionnelle à partir de son bureau à domicile, avec l'autorisation de son employeur.

Son contrat de travail contenait de plus une disposition selon laquelle le lieu de travail du salarié se rapportait à l'ensemble du groupe et était déterminé en fonction des projets en cours.

Après avoir mis en balance les intérêts des deux parties et les raisons objectives, le tribunal du travail allemand a rendu sa décision. Il a conclu que l'employeur n'avait pas suffisamment pris en compte l'intérêt substantiel du salarié.

Cet intérêt résidait dans le maintien de la situation et de la localisation de son lieu de travail. En effet, le salarié avait effectué son travail à domicile pendant des années. Cette pratique n'avait donné lieu à aucune contestation de la part de l'employeur.

Face à cela, les juges ont estimé que l'employeur n'avait pas fait valoir d'intérêts objectifs prépondérants susceptibles de justifier [la mutation du salarié](#) et la reprise du travail sur site.

Avez-vous des questions au sujet de l'étendue de votre droit de direction dans le cadre du télétravail de vos salariés en Allemagne ?

Notre équipe en droit allemand est à votre disposition :

[Nous contacter](#)

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](mailto:welcome@expertisecomptable.de)