

EPP RECHTSANWÄLTE AVOCATS, LE PARTENAIRE FRANCO-ALLEMAND INCONTOURNABLE DES ENTREPRISES FRANÇAISES EN ALLEMAGNE

Avec un pied en France (notamment à Strasbourg, Paris et Bordeaux) et un autre en Allemagne (à Baden-Baden), le cabinet EPP Rechtsanwälte Avocats accompagne les entreprises allemandes et françaises dans leurs activités transfrontalières. Sa présence historique sur les deux marchés et son équipe de 25 avocats, tous bilingues et compétents dans leurs domaines, positionnent le cabinet comme un expert unique et reconnu du droit des affaires franco-allemand, doté d'une offre de services complète pour les entreprises. Entretien croisé avec Ulrich Martin et Jörg Luft, avocats allemands chez EPP.



De gauche à droite : Ulrich Martin, Rechtsanwalt, Jörg Luft, Rechtsanwalt, Emil Epp, Rechtsanwalt et fondateur du cabinet EPP Rechtsanwälte Avocats.

Votre cabinet conseille depuis plus de trente ans des entreprises françaises en Allemagne et vice versa. En tant qu'avocats allemands, quelles sont les tendances que vous observez actuellement dans votre pratique ?

La conjoncture économique se reflète bien entendu dans notre activité de conseil. Ainsi, nos équipes spécialisées

en droit du travail et en droit des sociétés allemand sont actuellement plus souvent sollicitées qu'à l'accoutumée pour accompagner des licenciements et des plans de départs collectifs, des dissolutions et liquidations d'entreprises, ou encore, des rachats d'actifs de sociétés insolvables. Sur ce dernier point, la situation économique tendue de nombreuses entreprises allemandes représente une opportunité pour les

entrepreneurs français de reprendre un concurrent allemand, de pénétrer le marché germanique ou de se rapprocher géographiquement de leurs clients allemands. Heureusement, les liens économiques entre nos deux pays sont si étroits que nous continuons également d'accompagner des opérations de fusions-acquisitions, des embauches, la création de filiales ou d'établissements secondaires, ainsi que la négociation de baux commerciaux.

Pourriez-vous détailler les éléments clés à prendre en compte pour une entreprise française qui souhaite embaucher des salariés en Allemagne ?

D'une manière générale, le droit du travail allemand offre une plus grande flexibilité aux employeurs que son équivalent français, qui protège davantage les salariés. En Allemagne, les employeurs peuvent proposer aux futurs salariés un éventail de contrats assez large. Ils peuvent employer du personnel par l'intermédiaire d'une filiale allemande d'une société française et ainsi embaucher du personnel en Allemagne en vertu du droit du travail

allemand. En outre, une société française peut embaucher directement des salariés allemands en vertu du droit du travail allemand sans être obligée de créer une filiale en Allemagne.

Quelles sont les questions contractuelles auxquelles une entreprise française qui embauche du personnel en Allemagne est confrontée ?

En ce qui concerne les charges sociales, l'entreprise doit cotiser à hauteur d'environ 20 % du salaire brut d'un salarié. C'est environ la moitié de ce qu'un employeur verse à la Sécurité sociale en France, sans distinction entre les cadres et les non-cadres. En ce qui concerne les règles régissant le travail temporaire, un salarié peut être embauché sans avoir à fournir de motif, sur la base d'un CDD de deux ans, renouvelable trois fois dans la limite de 24 mois (quatre ans dans une nouvelle entreprise ou cinq ans pour les salariés âgés de 52 ans et plus). S'il existe un motif matériel, un CDD peut en principe être conclu même pour une durée plus longue. Ce type de contrat temporaire prend fin sans que le salarié ne reçoive d'indemnité de fin de contrat. En Allemagne, la semaine de travail est généralement de 40 heures, avec la possibilité de la fixer à 48 heures. Les heures supplémentaires ne sont généralement pas payées à un taux horaire majoré.

Et en cas de licenciement ?

Pour les entreprises employant moins de 11 personnes sur le territoire allemand, vous pouvez licencier à tout moment, sans motif et sans avoir à indemniser le salarié, à condition de respecter le délai de préavis légal. Il y a également moins de formalités à respecter pour licencier un salarié en Allemagne : il n'y a pas d'entretien préalable, un courrier suffit, sans avoir à se justifier ni à proposer une indemnité de licenciement.

Cependant, contrairement à la France, le licenciement d'un salarié n'entraîne pas plus ou moins automatiquement la fin de la relation de travail contre le versement d'une indemnité de licenciement. Si, en cas de litige, un juge estime qu'il n'y a pas de motif de licenciement, le contrat de travail avec le salarié qui a été licencié continue simplement d'exister ce qui représente un risque considérable pour l'employeur. De même, un contrat de travail allemand ne prend pas automatiquement fin lorsque le salarié atteint l'âge légal de la retraite. D'ailleurs, le fait que le salarié ait atteint l'âge légal de la retraite ne constitue même pas un motif de licenciement.

Le droit allemand des baux commerciaux présente également quelques particularités, n'est-ce pas ?

En Allemagne, le bail commercial est beaucoup moins réglementé qu'en France. Par exemple, la durée fixe obligatoire de 3/6/9 ans est inexistante en droit allemand, et le pas-de-porte n'est pas très courant. En comparaison, les bailleurs et les preneurs allemands disposent d'une grande liberté dans la négociation des baux commerciaux en droit allemand. Ainsi, les baux commerciaux peuvent dissimuler des clauses inhabituelles qui pourraient avoir des conséquences économiques pour le locataire potentiel.

La possibilité d'achat d'un fonds de commerce existe-t-elle en Allemagne ?

Il convient de noter que la notion juridique de fonds de commerce n'a pas de véritable équivalent en droit allemand. Toutefois, les actifs d'une société allemande peuvent être acquis dans le cadre d'un asset deal, qui est un type de transaction impliquant uniquement certains actifs ou activités de la société. Avec ce type de contrat de vente, il est essentiel de spécifier et

de décrire en détail chacun des actifs vendus. L'asset deal permet également le transfert automatique des contrats de travail existants. Dans ce cas, il est important de respecter toutes les formalités en matière de transfert d'entreprise prévues par la loi.

Quels services votre cabinet met-il à la disposition des entreprises françaises ?

Notre offre en la matière est ciblée, expressément pensée pour répondre aux besoins exacts des entreprises françaises qui s'installent en Allemagne. Pour s'installer, une entreprise a besoin d'un avocat qui va prendre en charge la création des statuts, l'établissement de contrats, etc. Mais cela ne suffit pas. Il faut aussi répondre aux questions liées à la gestion sociale, au droit du travail, et à celles qui sont d'ordre fiscal. L'entreprise française qui s'installe en Allemagne doit aussi pouvoir disposer des clés du recrutement local, et se voir proposer l'accès aux banques locales.

Votre cabinet répond-il à tout ?

Nombre de ces sujets sont traités en interne par notre cabinet, je pense notamment à ceux d'ordre fiscal et à la gestion sociale. Pour les questions qui ne sont pas directement du ressort de notre cabinet, nous travaillons avec de nombreux partenaires appartenant à l'écosystème allemand. Il s'agit d'acteurs avec lesquels nous avons tissé au fil des années une relation de confiance et qui, tous, maîtrisent la langue française. Les entreprises hexagonales qui s'adressent à notre cabinet bénéficient ainsi d'une très large palette de services. Nous offrons aux structures françaises un véritable partenariat de long-terme, stable dans le temps. D'ailleurs, un fait ne trompe pas : nos clients nous sont très fidèles. ♦

PROPOS RECUEILLIS PAR CÉCILE BUFFARD