

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

Allemagne : la Cour fédérale du travail restreint fortement le privilège de groupe (« Konzernprivileg ») en matière de prêt de main-d'œuvre intragroupe

02 mai 2025

Le [prêt de main-d'œuvre est strictement encadré en Allemagne](#), souvent de manière plus rigoureuse qu'en France. Par un arrêt du 12 novembre 2024 (*Bundesarbeitsgericht*, réf.: 9 AZR 13/24), la Cour fédérale du travail allemande a considérablement réduit le champ d'application du « Konzernprivileg » (« privilège de groupe »), c'est-à-dire le régime dérogatoire applicable aux prêts de salariés entre sociétés d'un même groupe.

Qu'est-ce que le privilège de groupe (« Konzernprivileg ») et quel est l'apport de la décision ?

Jusqu'à présent, de nombreuses entreprises considéraient qu'un prêt de main-d'œuvre intragroupe échappait aux exigences strictes de la loi allemande sur le prêt de main-d'œuvre (AÜG), à moins que les deux conditions suivantes soient cumulativement réunies :

- Le salarié est principalement mis à disposition d'autres sociétés du groupe, **et**
- Il a été embauché par la société dans le but principal d'être mis à disposition d'autres sociétés du groupe.

Si ces deux critères étaient remplis, le prêt de main-d'œuvre intragroupe était alors soumis à la législation stricte de l'AÜG.



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



Jörg Luft

Rechtsanwalt

luft@rechtsanwalt.fr

T + 49 (0) 7221 30 23 70

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 Grosbliedestroff
F-57200 Sarreguemines
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

Exemple : Ainsi, il était possible de bénéficier du privilège de groupe, par exemple lorsque, après l'embauche, la relation de travail évoluait vers une mission de prêt de main-d'œuvre intragroupe, car la deuxième condition (embauche dans le but principal de prêter le salarié) n'était pas remplie.

Cependant, avec la décision récente du *Bundesarbeitsgericht*, **une seule des deux conditions suffit désormais pour exclure l'application du privilège de groupe.**

Dès lors, si l'une des conditions suivantes est remplie (soit le salarié est embauché dans le but d'être mis à disposition d'autres sociétés du groupe, soit, bien qu'embauché initialement pour un autre poste, il est ensuite affecté à une mission de prêt de main-d'œuvre intragroupe), le privilège de groupe disparaît et le régime strict de l'AÜG s'applique.

Applicabilité restreinte du privilège intragroupe : critères essentiels

- **Prêts de longue durée ou continus :** une mise à disposition dès le début de la relation de travail, et ce sur plusieurs années, constitue un indice fort d'une « occupation dans le but de la mise à disposition ».

Cela exclut l'application du privilège de groupe. La Cour fédérale du travail souligne qu'une mise à disposition prolongée ou indéterminée déplace de fait le centre de gravité de la relation de travail vers l'entreprise utilisatrice.

- **Prêts temporaires, ponctuels et motivés :** les prêts intragroupes ponctuels et justifiés (projets spécifiques, pics d'activité, formations, remplacements, périodes de montée en compétences) restent envisageables.

Ces motifs sont souvent en faveur de l'application du privilège intragroupe, à condition que le salarié retourne ensuite à ses fonctions normales chez son employeur contractuel. Il convient de réaliser une analyse globale notamment de la durée, de la fréquence et du motif du prêt.

- **Organisation réelle de l'entreprise prêteuse :** si la société prêteuse ne dispose pas d'une organisation permettant d'occuper réellement le salarié conformément à son contrat de travail, cela laisse présumer que le salarié a été recruté dans le seul but d'être prêté à une autre société du groupe, excluant ainsi automatiquement le privilège intragroupe.
- **Prêts occasionnels :** le privilège intragroupe ne sera pas remis en cause par un prêt exceptionnel et justifié.

Cependant, dès que l'on dépasse le cadre de l'exception sans justification objective, le risque de requalification en « occupation destinée à la mise à disposition » augmente significativement.

Conséquences pratiques pour les groupes français, belges ou suisses en Allemagne

- **Perte du privilège intragroupe** : Si le privilège de groupe n'est pas applicable, toutes les obligations de la loi allemande sur le prêt de main-d'œuvre s'appliquent.

Dans ce cas :

- Une autorisation administrative préalable est requise pour le prêt de main-d'œuvre,
 - L'opération doit être explicitement qualifiée de mise à disposition dans le contrat,
 - Le respect des règles de durée maximale et du principe d'égalité de salaire (*equal pay*) devient impératif.
- **Risques juridiques importants** : En cas de prêt déguisé (c'est-à-dire sans autorisation préalable ou sans qualification explicite de mise à disposition), la mise à disposition est jugée invalide.

Dans ce cas, la loi allemande peut requalifier la relation en contrat de travail entre le salarié et l'entreprise utilisatrice, avec toutes les conséquences juridiques et obligations en droit du travail allemand qui en découlent.

- **Sanctions financières lourdes** : Les conséquences financières peuvent être considérables :
 - La régularisation des cotisations sociales et des salaires,
 - Le risque d'une poursuite pénale pour retenue illégale de cotisations sociales,
 - Des amendes pouvant atteindre 30 000 € en cas de prêt de main-d'œuvre sans autorisation préalable, et jusqu'à 500 000 € dans les cas les plus graves.

Conclusion : renforcer la conformité des groupes internationaux en Allemagne

Pour les groupes implantés en Allemagne, une vigilance accrue s'impose lors des détachements de salariés au sein du même groupe.

L'arrêt du 12 novembre 2024 impose une analyse approfondie des conditions de recrutement et d'affectation des salariés, ainsi qu'une conformité stricte aux exigences de la loi allemande sur le prêt de main-d'œuvre.

La documentation fiable du motif et de la durée de chaque détachement devient désormais indispensable pour limiter tout risque de requalification des prêts de main-d'œuvre intragroupe.

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

welcome@rechtsanwalt.fr

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