

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

Contrat à Durée Déterminée (CDD) en Allemagne : précisions récentes de la jurisprudence sur la durée de la période d'essai

23 mars 2026

En Allemagne, il est possible de conclure un contrat de travail à durée déterminée sans motif particulier (*sachgrundlose Befristung*).

Cette possibilité est strictement encadrée : l'employeur peut avoir recours à un CDD sans justification pendant une durée maximale de 2 ans.

Sous certaines conditions, ce contrat peut être renouvelé jusqu'à trois fois à l'intérieur de cette période totale.

Ce type de contrat est particulièrement adapté aux filiales ou entités nouvellement créées, ou en phase test sur un marché, car il offre de la flexibilité sans engagement à long terme.

L'arrêt du 30 octobre 2025 : quelle durée de période d'essai pour un CDD en Allemagne ?

Un arrêt important de la Cour fédérale du travail allemande (BAG) du 30 octobre 2025 vient préciser la question suivante : quelle durée de période d'essai est admissible dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (BAG, 30.10.2025 – 2 AZR 160/24 - FD-ArbR 2025, 818345) ?

Jusqu'à présent, la pratique et certains jugements antérieurs tendaient à considérer qu'il existe une « règle » permettant de fixer la période d'essai à un taux proportionnel de la durée totale du CDD (par exemple, 25 % de la durée du contrat).



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

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

Cependant, la jurisprudence du BAG de 2025 précise désormais : il n'existe pas de règle automatique ou de « valeur standard » en la matière.

Selon la Cour, la période d'essai doit toujours être appréciée au cas par cas, en tenant compte à la fois de la durée prévue du contrat mais aussi de la complexité du poste et du besoin de formation ou d'intégration du salarié.

Toutefois, la période d'essai ne doit pas englober toute la période du contrat. Le jugement souligne que la fixation d'une période d'essai plus longue doit être justifiée par des exigences particulières en matière d'intégration ou d'évaluation des compétences.

Dans l'affaire examinée, une période d'essai de quatre mois sur un contrat d'un an, accompagnée d'un plan de formation détaillé, a été considérée comme justifiée et proportionnée.

Impact pratique pour les entreprises françaises, belges et suisses implantées en Allemagne

Pour les DRH et dirigeants d'entreprises françaises, belges, suisses ou franco-allemandes, cette nouvelle jurisprudence invite à la vigilance.

Il n'est plus possible de s'appuyer uniquement sur un ratio ou une recommandation automatique pour fixer la période d'essai dans un CDD.

La durée doit être adaptée à chaque situation, selon les besoins réels du poste. Une période d'essai trop longue, non motivée, peut être contestée devant les tribunaux allemands.

En pratique, il est conseillé de documenter précisément les exigences du poste et les raisons justifiant la durée de la période d'essai, en particulier pour les postes nécessitant une intégration poussée.

Cela permet de réduire le risque d'un contentieux futur en cas de rupture du contrat pendant la période d'essai.

Aspects à considérer dans votre politique RH en Allemagne

1. La durée maximale d'un CDD sans motif en Allemagne est en principe de 2 ans.
2. La période d'essai intégrée dans un CDD n'obéit pas à une règle fixe : elle doit correspondre aux spécificités du poste et à la durée du contrat.
3. Documentez toujours les raisons pour lesquelles la période d'essai proposée est nécessaire, surtout si elle dépasse les usages courants.

4. En cas de doute ou pour des contrats atypiques, demandez conseil à un expert en droit du travail allemand.

Cette précision jurisprudentielle offre une plus grande sécurité juridique dès lors que la durée de la période d'essai est bien argumentée et proportionnée aux faits de chaque cas.

Pour rester conforme aux dernières normes RH en Allemagne, adaptez systématiquement vos modèles de contrats et veillez à justifier vos choix lors de la rédaction.

Envisagez-vous d'embaucher un salarié en CDD en Allemagne ?

Pour toute question sur ce sujet, 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