

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

Réforme du temps de travail : enjeux majeurs pour les employeurs français, suisses ou belges en Allemagne

13 mai 2026

Principes généraux du droit du travail en Allemagne : durée du travail et protection de la santé

En Allemagne, la durée du travail est encadrée par la loi sur le temps de travail (*Arbeitszeitgesetz – ArbZG*), qui vise avant tout la sécurité et la protection de la santé des salariés.

En règle générale, la durée de travail ne doit pas dépasser 8 heures par jour, avec une possibilité de monter à 10 heures à condition de respecter une moyenne de 8 heures sur une période de référence.

Les temps de pause, le repos quotidien d'au moins 11 heures entre deux journées de travail, ainsi que le travail de nuit et du dimanche sont également réglementés.

Pour les entreprises françaises, suisses ou belges actives en Allemagne, ces règles sont un pilier du droit du travail allemand et doivent être intégrées dans les contrats et plannings, en particulier dans un contexte RH transfrontalier.



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



Ninja Buks

Rechtsanwältin

[bukus@rechtsanwalt.fr](mailto:buks@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

Sarreguémènes

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

Projet de réforme : passage à une durée maximale hebdomadaire et enregistrement électronique du temps de travail

La ministre fédérale du Travail prévoit de présenter en juin 2026 un projet de réforme visant à remplacer la limite quotidienne par une limite hebdomadaire de la durée maximale du travail.

L'idée centrale est de permettre de répartir de façon plus flexible, sur la semaine, une durée contractuelle de 40 heures, avec la possibilité de journées supérieures à 10 heures si la durée est compensée par des journées plus courtes.

Le repos quotidien de 11 heures resterait toutefois applicable, ce qui pourrait conduire, en pratique, à des journées allant jusqu'à 13 heures selon les critiques de la réforme.

En parallèle, la réforme veut renforcer l'obligation d'enregistrement électronique du temps de travail, afin d'éviter les dérives et l'allongement caché des horaires.

[Ce volet s'inscrit dans la lignée de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et de la Cour fédérale en matière de droit du travail imposant une mesure fiable du temps de travail dans la plupart des professions.](#)

Impact pour les entreprises françaises, belges et suisses en Allemagne : flexibilité accrue mais vigilance contractuelle et RH

Pour les employeurs français, belges et suisses ayant des salariés ou des filiales en Allemagne, cette réforme du droit du travail allemand ouvre la voie à une organisation plus flexible des horaires, notamment dans les secteurs à forte saisonnalité comme la restauration ou le tourisme.

Elle ne modifie toutefois pas automatiquement les contrats en cours : les durées de travail existantes restent valables et les changements nécessitent soit une clause de flexibilité déjà prévue, soit un accord collectif ou une modification négociée avec le salarié.

Lorsque le contrat mentionne expressément des journées de 8 heures, il sera plus difficile d'imposer unilatéralement des journées plus longues.

En revanche, si seule une durée hebdomadaire est prévue, l'employeur pourrait utiliser son pouvoir de direction pour redistribuer les heures sur la semaine dans les limites de la nouvelle loi.

Les directions RH transfrontalières devront donc :

- vérifier la rédaction des contrats de travail allemands,
- adapter les accords d'entreprise,
- préparer la mise en place de systèmes électroniques de suivi du temps de travail et
- anticiper le dialogue avec les représentants du personnel sur la répartition des horaires.

La gestion de temps de travail de vos salariés en Allemagne soulève-t-elle des questions ?

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