

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

Droit du travail en Allemagne : une ancienne embauche peut bloquer un CDD sans motif

19 septembre 2026

En Allemagne, un contrat à durée déterminée (CDD) sans motif (*sachgrundlose Befristung*) est en principe possible pendant une durée maximale de deux ans, avec au plus trois prolongations, lors d'une première embauche auprès de l'employeur concerné.

En effet, la loi allemande sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée (TzBfG) interdit normalement ce type de contrat si un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée a déjà existé avec le même employeur.

Cette règle vise à éviter les successions abusives de CDD et à préserver le contrat à durée indéterminée (CDI) comme forme régulière d'emploi.

Des exceptions restent possibles, mais elles doivent être appréciées au cas par cas : l'ancienne relation de travail doit notamment être très ancienne, très courte ou porter sur une activité véritablement différente.

L'ancienneté d'une relation d'embauche antérieure ne constitue donc pas, à elle seule, un élément suffisant.



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

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

Sarreguémises

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

Focus sur l'arrêt de la Cour d'appel du travail de la Basse-Saxe du 5 mai 2026 portant sur une précédente relation de travail vieille de 17 ans

Dans cet arrêt, la Cour a jugé qu'un CDD sans motif conclu après une précédente relation de travail avec le même employeur était invalide (LAG Niedersachsen, 05.05.2026 – 10 SLa 923/25 - BeckRS 2026, 13857).

Le salarié avait travaillé pour le Land de Basse-Saxe entre 2001 et 2004, puis entre 2005 et 2006. Il avait ensuite été fonctionnaire pendant plusieurs années, avant d'être recruté de nouveau en 2023, cette fois encore auprès du même établissement et pour une activité similaire.

Le nouveau contrat prévoyait une durée déterminée de deux ans sans motif objectif.

La Cour a considéré que l'ancienne relation de travail remontait à environ 17 ans et quatre mois, mais que ce délai n'était pas « très long » au sens des critères dégagés par la jurisprudence allemande.

La circonstance que le salarié ait occupé, dans l'intervalle, un poste de fonctionnaire n'a pas rendu son ancienne relation de travail juridiquement insignifiante.

L'impact pour une entreprise française, suisse ou belge en Allemagne

La juridiction a également refusé de valider le [CDD au motif d'une période d'essai d'une durée de deux ans](#) qui n'était pas proportionnée à l'objectif d'évaluer les compétences du salarié, d'autant que l'employeur connaissait déjà son travail et ses capacités.

En règle générale, une période d'évaluation de six mois est considérée comme suffisante par la jurisprudence allemande, sauf circonstances particulières dûment démontrées.

Pour les employeurs français, suisses ou belges opérant outre-Rhin, il est donc essentiel de vérifier l'historique complet du candidat auprès de la même entité juridique, y compris les anciennes embauches, avant de signer un CDD sans motif.

Il convient également de distinguer clairement une véritable nouvelle fonction d'une simple évolution ou promotion.

À défaut, le contrat peut être requalifié en contrat à durée indéterminée.

Dans l'affaire jugée, le tribunal a constaté que le contrat de travail s'était poursuivi sans limitation de durée.

Envisagez-vous 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