

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

Temps partiel en Allemagne : un arrêt important pour les entreprises françaises, belges et suisses actives outre-Rhin

25 septembre 2026

Le cadre légal du temps partiel en Allemagne pour les employeurs

En Allemagne, le temps partiel est régi par la loi allemande sur le temps partiel et les contrats à durée déterminée (*Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG*).

Les travailleurs à temps partiel bénéficient d'une protection contre toute discrimination liée à leur statut, conformément aux principes du droit du travail allemand.

Un salarié est à temps partiel lorsque sa durée hebdomadaire est durablement inférieure à celle d'un salarié comparable à temps plein.

Tous les salariés, y compris les cadres, peuvent demander une réduction durable de leur temps de travail, si l'entreprise compte en règle générale plus de 15 salariés et si la demande est faite au moins trois mois avant la date souhaitée.

Le refus de l'employeur n'est possible qu'en présence de « raisons opérationnelles » (*betriebliche Gründe*), par exemple lorsque l'organisation, les flux de travail ou la sécurité seraient significativement perturbés ou que des coûts disproportionnés seraient générés.

Depuis 2019, l'article 9a TzBfG ajoute un droit spécifique à la « Brückenteilzeit », c'est-à-dire une réduction de la durée du travail pour une période



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

déterminée d'un à cinq ans, destinée à éviter la « trappe à temps partiel » et à faciliter le retour ultérieur à la durée de travail initiale.

Ces règles sont essentielles pour les employeurs français, belges et suisses en Allemagne dans un contexte de RH transfrontalier.

Décision de la Cour du travail de Hesse du 10 mars 2026 : impact RH pratique pour les entreprises francophones en Allemagne

Dans un arrêt du 10 mars 2026 (Hessisches LAG - 17 SLa 561/25 – juris.de), la Cour du travail de Hesse a tranché un litige entre un pilote de ligne et une compagnie aérienne allemande concernant la réduction et la nouvelle répartition de son temps de travail.

Le salarié, déjà en temps partiel sur la base d'un accord interne pour l'année 2024, demandait pour l'année 2025 une réduction supplémentaire à 84,66 % et une répartition précise de jours de congé sur l'année, en se fondant cette fois sur le droit légal au temps partiel.

L'employeur refusait en invoquant, d'une part, les délais de blocage (*Sperrfristen*) prévus pour la *Brückenteilzeit* à l'article 9a TzBfG, et, d'autre part, des motifs opérationnels liés à son « concept d'organisation » (capacités de vol, périodes de forte demande, congés, etc.).

Le Hessisches LAG a rejeté l'argument des délais de blocage : les périodes de blocage des paragraphes 4 et 5 de l'article 9a TzBfG ne s'appliquent que si une véritable *Brückenteilzeit* légale a été convenue, ce qui n'était pas le cas ici, l'accord de temps partiel pour l'année 2024 étant une simple convention de temps partiel interne à l'entreprise.

La Cour refuse également toute application par analogie de ces délais de blocage aux accords de temps partiel purement volontaires.

En outre, le Hessisches LAG estime que l'employeur n'a pas suffisamment démontré dans quelle mesure la demande de temps partiel du pilote compromettrait concrètement l'organisation, le déroulement du travail, la sécurité ou entraînerait des coûts disproportionnés.

De simples références générales à des capacités limitées, à des périodes de vacances ou à des « zones de blocage » ne suffisent pas : l'employeur doit présenter des données concrètes et compréhensibles, ce qui faisait défaut dans cette affaire. La Cour écarte enfin l'argument d'« abus de droit » (*Rechtsmissbrauch*).

Une réduction de 15,34 % de la durée du travail, même positionnée sur des périodes attractives (été, fins de mois), n'est pas en soi abusive, surtout lorsque l'employeur propose lui-même des modèles internes de temps partiel similaires.

Points d'attention pour la gestion RH dans un contexte franco-allemand

Cette décision a des conséquences directes pour les responsables RH des entreprises françaises, suisses ou belges ayant des filiales ou des employés en Allemagne.

- Les accords internes de temps partiel (directives internes, « modèles RH ») ne permettent pas de contourner ou de restreindre le droit légal au temps partiel prévu par le TzBfG.
- Les délais de blocage de la *Brückenteilzeit* ne peuvent pas être étendus aux simples conventions internes, ce qui permet aux salariés de formuler de nouvelles demandes de réduction du temps de travail même après un accord volontaire précédent sur du temps partiel. Les employeurs doivent donc être particulièrement vigilants lorsqu'ils mettent en place des régimes internes de temps partiel qui s'écartent des dispositions légales, car ils ne peuvent ensuite plus invoquer les protections légales à leur profit.
- Toute limitation des possibilités de temps partiel (périodes interdites, quotas internes, blocages calendaires) doit pouvoir se justifier par de véritables raisons opérationnelles, documentées et chiffrées et non sur des références générales à des concepts organisationnels ou à des périodes de blocage unilatéralement définies.
- Les services RH doivent veiller à ce que les politiques de temps partiel des filiales allemandes soient alignées sur la loi allemande sur le temps partiel et les contrats à durée déterminée (*TzBfG*) et ne prévoient pas de restrictions contraires au droit impératif allemand, sous peine de contentieux et de condamnations.

Cette décision, issue de la jurisprudence allemande (Hessisches LAG) invite les entreprises françaises, belges et suisses opérant en Allemagne à revoir leurs pratiques RH : sécuriser les procédures de demande de temps partiel et vérifier la conformité des accords d'entreprise.

Avez-vous des questions par rapport au temps partiel en Allemagne ?

Pour toute question relative à 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

