La Kanzlei

Le contrat de travail en Allemagne

Arbeitsrecht



Dr. Christophe Kühl

Le présent article décrit sommairement le contenu et les règles fondamentales du droit du travail allemand. Il sert à donner un premier aperçu des points à respecter lors de la rédaction d'un contrat de travail.



https://www.youtube.com/embed/72QZXJwKMOY

1. **Le droit applicable au contrat**

Lorsqu'une société allemande engage un salarié allemand ou français pour une tâche qui doit être exercée en Allemagne, la question de la loi applicable ne fait pas de doute: c'est bien la loi allemande qui aura vocation à régir la relation contractuelle.

Si par contre une société ayant son siège en France entend employer un salarié allemand (le plus souvent un commercial), l'on est en droit de se poser la question, selon quel droit le contrat sera régi. Deux législations peuvent trouver application: le droit français ou le droit allemand.

La question du droit applicable au contrat est régie par le Droit International Privé (DIP), codifié dans la Convention de Rome, transposé en Allemagne dans le EGBGB. En dépit d'un choix exprès, le droit applicable au contrat est le droit du lieu de l'exécution du contrat, en l'occurence le droit allemand.

Toutefois, il est tout à fait possible de choisir la loi applicable au contrat „international" qu'est le contrat entre une société française et un salarié allemand. La société française, souhaitant soumettre un contrat de travail à un commercial, peut théoriquement soumettre le contrat au droit français.

Cependant, un tel choix est largement dénué de contenu. En effet, le choix de la loi applicable n'est opérant que dans la mesure où il n'enfreint pas l'ordre public de la législation du pays où l'emploi est exercé. Or, le droit du travail allemand contient de nombreuses dispositions d'ordre public faisant échec à un choix de la loi française.

Ainsi, il est fortement conseillé à la société française voulant s'assurer des services d'un commercial en Allemagne de rédiger un contrat de travail sur la base du droit allemand. Hormis le fait que le droit social allemand présente certains avantages par rapport au droit français, le choix de la loi allemande a également pour avantage de faciliter le cas échéant une procédure prud'homale qui se déroulera en Allemagne.

2. Le contenu du contrat de travail

Le contrat de travail allemand peut valablement être conclu oralement. Conformément à la loi dite Nachweisgesetz (loi sur le contenu minimum des contrats de travail), le salarié peut néanmoins exiger de son employeur la remise d'un contrat écrit contenant les éléments essentiels du contrat. Le contenu minimum du contrat est le suivant :

- Nom et adresse des parties
- Prise d'effet du contrat
- En cas d'un contrat à durée déterminée la durée prévisible
- Le lieu de travail ou pour les itinérants le fait que le salarié travaillera à plusieurs endroits
- Brève description du poste
- La composition et le montant de la rémunération ainsi que son échéance
- Les horaires de travail
- La durée du congé payé
- Les délais de préavis pour la résiliation du contrat
- Une référence générale à la convention collective applicable

Dans la pratique allemande, la grande majorité des contrats sont écrits et prévoient pour le moins les points émargés. Bien évidemment, les parties pourront prévoir des clauses spécifiques compte tenu de leurs besoins (clause de non-concurrence contractuelle ou post-contractuelle, clause de confidentialité etc.)

3. **Contrats de travail à durée indéterminée et à durée déterminée**

Comme en France, la majeure partie des contrats de travail sont conclus pour une durée indéterminée (§ 620 BGB).

Il est cependant possible pour les parties de conclure un contrat pour une durée déterminée. Tout contrat à durée déterminée doit respecter la loi dite Teilzeit- und Befristungsgesetz (loi sur le temps partiel et les CDD).

La durée d'un contrat à durée déterminée (CDD) doit être fixée en fonction de conditions objectives telles qu'une date de fin de contrat précise, l'accomplissement d'une tâche déterminée ou un événement particulier.

En principe, on ne peut recourir à un CDD que dans les cas suivants:

- besoins temporaires liés à un certain type de travail
- limitation destinée à faciliter l'accès du travailleur à la vie professionnelle ou
- remplacement d'un employé malade.

Cependant, et contrairement au droit français, un contrat à durée déterminée est également licite en dépit d'une justification, sous les conditions suivantes:

- Conclusion du contrat pour une durée maximale de deux ans ;
- Conclusion du contrat pour une durée maximale de quatre ans dans les 4 premières années suivant la création d'une entreprise
- Conclusion du contrat pour une durée maximale de cinq ans avec un travailleur âgé d'au moins 52 ans, si le salarié était au chômage au moins pendant 4 mois en tout et ce, directement avant le début du CDD.

4. **Le contenu imposé des contrats: Conventions et accords collectifs**

Lors de la rédaction d'un contrat de travail allemand, beaucoup moins de conventions collectives doivent être prises en compte. Par principe, une convention collective n'est applicable à un contrat de travail que si tant le travailleur que l'employeur font partis d'un syndicat signataire de la convention collective. Cependant, l'engagement de l'employeur est suffisant pour l'application de normes légales liées à des questions d'ordre pratique ou à la constitution du lieu de travail.

Peu de conventions collectives allemandes ont été étendues (allgemeinverbindliche Tarifverträge) et s'imposent donc à toute une branche, indépendamment d'une quelconque appartenance à un organisme professionnel.

5. **Période d'essai**

Sous réserve de l'application d'une convention collective, les parties peuvent légalement convenir d'une période d'essai ne pouvant dépasser six mois.

Au cours de cette période, l'employé peut être licencié avec un préavis de seulement deux semaines (§ 622, alinéa 3 BGB). Dans la majeure partie des contrats de travail allemands, les parties conviennent d'une période d'essai de 3 à 6 mois.

6. **Le temps de travail**

Les questions concernant le temps de travail sont régies par la loi sur la durée du travail (Arbeitszeitgesetz) et la loi sur la protection de la maternité (Mutterschutzgesetz). La protection s'applique à toute personne salariée (employés de bureau, ouvriers, travailleurs en formation professionnelle).

La durée légale du temps de travail est de 8 heures par jour, hormis le dimanche et les jours de fête, servant comme période de repos. La durée légale maximale est donc de 48 heures par semaine, mais souvent les conventions collectives réduisent la durée dans une fourchette comprise entre 38,5 et 35 heures.

Sous réserve des femmes enceintes et des apprentis, la durée normale du temps de travail peut être portée à dix heures par jour pour autant que la durée moyenne journalière par période de six mois ne soit pas supérieure à huit heures.

7. **Congés payés**

La durée légale minimale des congés est de 24 jours par année civile, sans compter le dimanche et les jours fériés. Les samedis sont donc pris en compte dans le calcul des congés payés.

Ceci signifie que pour une semaine de 5 jours, la durée légale des congés payés est de 20 jours.

Des jours supplémentaires de congés payés peuvent être ajoutés par une convention collective particulière. En pratique, 25 à 30 jours de congés payés par année civile sont généralement accordés par les conventions collectives.

8. **La rémunération**

Le salaire véritable est déterminé dans le contrat de travail individuel mais il ne peut pas être inférieur au salaire minimal établi dans la convention collective pertinente. Contrairement au droit français du travail, aucun salaire minimal légal n'est établi de façon officielle en Allemagne.

La forme de rémunération peut également être choisie librement par les parties. Généralement, les parties se mettent d'accord sur une rémunération mensuelle brut.

Cependant, il peut également être loisible de convenir d'une rémunération fixe en combinaison avec un commissionnement. Ceci est généralement conseillé pour des commerciaux.

Il est toutefois interdit de convenir d'une rémunération uniquement sous forme d'une commission,

et ce même pour les commerciaux. En effet, une telle rémunération serait en parfaite contradiction avec le principe du salariat. Ainsi, le contrat de travail devra en tout état de cause prévoir une rémunération fixe quelconque.

9. **Les délais de préavis**

Lorsque l'employeur souhaite résilier le contrat de travail, et sous réserve de conventions collectives ou dispositions contractuelles plus favorables, les délais de préavis ordinaires sont les suivants (Art. 622 BGB):

- 4 semaines avec effet au 15 du mois ou à la fin du mois, si l'ancienneté est inférieure à 2 ans
- 1 mois avec effet à la fin du mois, lorsque l'ancienneté est supérieure à 2 ans
- 2 mois avec effet à la fin du mois, lorsque l'ancienneté est supérieure à 5 ans
- 3 mois avec effet à la fin du mois, lorsque l'ancienneté est supérieure à 8 ans
- 4 mois avec effet à la fin du mois, lorsque l'ancienneté est supérieure à 10 ans
- 5 mois avec effet à la fin du mois, lorsque l'ancienneté est supérieure à 12 ans
- 6 mois avec effet à la fin du mois, lorsque l'ancienneté est supérieure à 15 ans
- 7 mois avec effet à la fin du mois, lorsque l'ancienneté est supérieure à 20 ans

Les temps de présence dans l'entreprise avant le 25ième anniversaire du salarié ne sont pas pris en compte pour le calcul de la durée de l'ancienneté.

Lorsque le salarié souhaite résilier le contrat de travail, sous réserve de dispositions contractuelles divergentes, il doit respecter un délai de préavis de 4 semaines avec effet au 15 du mois ou à la fin du mois, et ceci indépendamment de la durée de son ancienneté.

2009-05-14

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com