La Kanzlei

Comment formuler une clause de délai de forclusion dans un contrat de travail allemand

Arbeitsrecht



Dr. Christophe Kühl



Fabian Neugebauer

Les clauses de forclusion (« Verfallklausel ») permettent de limiter dans le temps la possibilité d'un salarié de faire valoir des droits à l'encontre de son employeur. Elles sont souvent prévues dans des contrats de travail de droit allemand et sont habituellement formulées de la façon suivante : « Sauf en cas de dommage intentionnel, toutes les réclamations des parties en relation avec le présent contrat sont à faire valoir sous forme textuelle dans un délai de trois mois à compter de leur échéance. Ce délai de forclusion ne s'applique pas aux réclamations auxquelles le salarié ne peut renoncer au titre d'un contrat individuel, notamment le salaire minimum légal. »

L'avantage d'une telle clause pour l'employeur est de ne pas devoir attendre l'expiration du délai de prescription légal pour savoir si le salarié fera valoir des droits résultant du contrat de travail. Ainsi, passé le délai de forclusion convenu, le salarié est déchu de tous ses droits. Cependant, la jurisprudence allemande est particulièrement sévère quant aux exigences en vue de la validité de la clause.

Dans un arrêt récent du 18 septembre 2018, la Cour fédérale du Travail (Bundesarbeitsgericht) a ajouté une condition supplémentaire : pour tous les contrats de travail conclus après le 31 décembre 2014 la clause de délai de forclusion doit expressément prévoir qu'elle ne porte pas sur des créances relatifs au salaire minimum légal (n° RG : 9 AZR 162/18).

Il résulterait du § 3 de la loi sur le salaire minimum (Mindestlohngesetz), qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2015, qu'il est formellement interdit d'exclure ou de limiter les droits au salaire minimum légal. Une clause de délai de forclusion formulée de manière générale, et ne précisant pas que la forclusion ne s'applique pas aux créances portant sur paiement d'un salaire minimum viole ce principe est doit être considérée comme nulle.

Dès lors que le contrat n'exclut donc pas ce point, le salarié pourra faire valoir ses demandes même lorsque le délai de forclusion est déjà expiré.

La Kanzlei

Conséquences pratiques

Il convient, le cas échéant, de retravailler la clause de délai de forclusion dans vos contrats de travail de droit allemand, si ceux-ci n'excluent pas expressément le salaire minimum légal. Ceci vaut pour toute embauche de nouveaux salariés ; pour les contrats en cours, il apparaît difficile de modifier ces clauses unilatéralement – cependant, tout avenant au contrat pourrait aussi être utilisé pour se mettre en conformité avec la nouvelle jurisprudence.

2018-10-15

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