La Kanzlei

Nouvelles obligations d'information envers les salariés en Allemagne

Arbeitsrecht

Jan Westhues

Le législateur vient d'étendre considérablement l'étendue des informations que les employeurs doivent fournir à leurs salariés **par écrit (la forme électronique étant exclue)** sous peine d'amende. Cette réforme s'applique pour tout contrat de travail de droit allemand conclu **à compter du 1er août 2022**. Les salariés embauchés avant le 1er aout 2022 peuvent demander à leur employeur de leur fournir ces informations dans un délai d'une semaine.

Des questions ? Contactez-nous

Les informations suivantes doivent être communiquées par écrit aux salariés :

(nous vous avons mis en gras les points qui ne sont habituellement pas prévus dans les contrats de travail ou qui ont été ajoutés par la réforme et qu'il conviendrait d'adapter le cas échéant)

1. le nom et l'adresse des parties contractantes ;
2. la date du début de la relation de travail ;
3. pour les contrats de travail à durée déterminée : **la date de fin** ou la durée prévisible de la relation de travail ;
4. le lieu de travail ou, si le salarié ne doit pas être employé à un seul lieu de travail déterminé, une mention indiquant que le salarié peut être employé à différents endroits ou **choisir librement son lieu de travail** ;
5. une brève caractérisation ou description de l'activité à effectuer par le salarié ;

6. le cas échéant, la durée de la période d'essai ;

7. la composition et le montant de la rémunération, y compris **la rémunération des heures supplémentaires**, les majorations, les indemnités, les primes et les paiements exceptionnels, ainsi que les autres éléments de la rémunération, **qui doivent être indiqués séparément**, et leur échéance, ainsi que **le mode de versement** ;

8. le temps de travail convenu, **les pauses et temps de repos convenus ainsi que, en cas de travail en équipe convenu, le système d'équipe, le rythme des équipes et les conditions de changement d'équipe** ;

9. **en cas de travail sur appel conformément au § 12 de la loi allemande sur le travail à temps partiel et à durée déterminée :**

   a. **L'accord selon lequel le salarié doit fournir sa prestation de travail en fonction de la charge de travail,**
   b. **le nombre d'heures minimum à rémunérer,**
   c. **le cadre temporel, déterminé par des jours et des heures de référence, fixé pour la fourniture de la prestation de travail ; et**
   d. **le délai dans lequel l'employeur doit communiquer à l'avance la situation des heures de travail ;**

10. **s'il en a été convenu ainsi, la possibilité d'ordonner des heures supplémentaires et leurs conditions** ;

11. la durée du congé annuel de récupération ;

12. **un éventuel droit à la formation continue fournie par l'employeur** ;

13. **si l'employeur assure au salarié une retraite professionnelle par l'intermédiaire d'un organisme de retraite, le nom et l'adresse de cet organisme** ;

14. **la procédure à suivre par l'employeur et le salarié en cas de résiliation de la relation de travail**, au moins l'exigence de la forme écrite et les délais de préavis, ainsi que le **délai pour introduire une action en protection contre le licenciement** ;

15. une référence générale aux conventions collectives, aux accords d'entreprise ou de service ainsi qu'aux **règlements des commissions partitaires qui fixent les conditions de travail dans le domaine des employeurs ecclésiastiques sur la base du droit ecclésiastique** et qui sont applicables à la relation de travail.

La Kanzlei

Les délais suivants s'appliquent à la communication des informations aux salariés :

- Points 1, 7 et 8 : au plus tard le premier jour de travail
- Points 2 - 6, 9 et 10 : au plus tard le 7e jour après le début convenu du travail
- Les autres informations au plus tard un mois après le début du contrat de travail

Conseils pratiques :

- Il est recommandé de communiquer l'ensemble des informations aux salariés au plus tard le premier jour de travail (de préférence par le biais du contrat de travail écrit). Nous vous recommandons de vérifier si vos contrats de travail contiennent toutes les informations susmentionnées ;

- Les salariés embauchés avant le 1er aout 2022 peuvent demander à leur employeur de leur fournir ces informations dans un délai d'une semaine. Dans ce cas, nous recommandons de communiquer les informations séparément par le biais d'un courrier d'information. Ce document doit également être signé à la main par l'employeur (la forme électronique est exclue). Le salarié devrait en accuser réception ;

- Par ailleurs, il existe des obligations d'information supplémentaires pour les salariés détachés à l'étranger. Nous sommes bien entendu à votre disposition pour revoir vos modèles de contrats actuels et préparer tout document nécessaire.

2022-07-21

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]
10 –12 boulevard Vivier Merle
F – 69003 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com