La Kanzlei

Allègement des conditions de forme en droit du travail allemand

Arbeitsrecht



Fabian Neugebauer

Au préalable : En droit du travail allemand, il existe trois formes différentes :

- La plus stricte, la forme écrite (version papier avec une signature manuscrite) est surtout obligatoire pour le prononcé des licenciements et actuellement (en tout cas avant l'entrée en vigueur de la loi dont il est ici question) toujours pour la conclusion des contrats de travail.

- La forme électronique, admise actuellement pour quelques documents, nécessite une signature électronique certifiée.

- Enfin, la forme textuelle requiert simplement une déclaration lisible mentionnant l'identité de l'auteur faite sur un support durable (par exemple un e-mail, un document PDF sans signatures).

Une loi adoptée par le Parlement allemand (Bundestag) le 23 octobre 2024 (Viertes Bürokratieentlastungsgesetz - BEG IV), qui entrera en vigueur le 1er janvier 2025, vise à alléger la charge bureaucratique pour les citoyens, les entreprises et l'administration. Cette loi introduit des changements majeurs dans plusieurs domaines, notamment en droit du travail, en allégeant les exigences formelles et en favorisant la numérisation.

1. Certificats de travail

Les certificats de travail (Arbeitszeugnisse) peuvent désormais être délivrés sous forme électronique, sous réserve de l'accord du salarié (§ 109 GewO).

2. Loi sur la preuve des conditions de travail (Nachweisgesetz)

La preuve des conditions essentielles du contrat de travail peut désormais être fournie sous forme

textuelle (sans nécessité d'une signature manuscrite), sauf dans les secteurs couverts par la loi sur la lutte contre le travail dissimulé. Les salariés conservent toutefois la possibilité de demander une version papier, et le délai de prescription de trois ans pour cette demande ne commence qu'à la fin de l'année de rupture du contrat.

3. Rupture du contrat lors de l'atteinte de l'âge légal de la retraite

La clause habituelle dans les contrats de travail de droit allemand, selon laquelle la relation de travail prend automatiquement fin au moment de l'atteinte de l'âge légal de la retraite, est désormais valable sous forme textuelle (sans nécessité d'une signature manuscrite).

4. Loi sur le temps de travail (Arbeitszeitgesetz)

L'obligation pour l'employeur d'afficher certaines informations légales sur le temps de travail peut désormais être remplie électroniquement, via les outils de communication internes à l'entreprise, par exemple dans l'Intranet (§ 16 Abs. 1 ArbZG).

5. Loi sur la protection de la jeunesse au travail (Jugendarbeitsschutzgesetz)

Les informations concernant les horaires de travail et les pauses des jeunes travailleurs peuvent également être transmises électroniquement, à l'exception de certains cas spécifiques (§ 47 JArbSchG).

6. Loi sur le prêt de main-d'œuvre (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)

Le contrat de mise à disposition de salariés peut désormais être conclu sous forme textuelle (§ 12 Abs. 1 AÜG).

Ces réformes représentent une étape-clé vers la digitalisation et la simplification des processus administratifs en Allemagne.

Recommandations pratiques

Vous pouvez désormais conclure vos contrats de travail de droit allemand sous forme textuelle, une version papier ne sera plus obligatoire. Enfin, le contrat de travail numérique deviendra réalité en Allemagne. Pour des raisons de preuve, veillez à demander un accusé de réception au salarié lors de l'envoi d'un contrat de travail par e-mail.

Pour les documents nécessitant la forme électronique (par exemple le certificat de travail), veillez cependant à utiliser un logiciel permettant d'apposer une signature électronique qualifiée.

La Kanzlei

2024-11-05

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