



L'ACTUALITÉ DU DROIT DES AFFAIRES ALLEMAND

I. DROIT DES SOCIÉTÉS

II. CONTRATS ET CONTENTIEUX

III. DROIT DU TRAVAIL

NOS PROCHAINES MANIFESTATIONS



2 avril 2020 séminaire (Paris)

■ RESSOURCES HUMAINES EN ALLEMAGNE

29 avril 2020 webinaire

■ VENDRE EN ALLEMAGNE - COMMENT RÉUSSIR ?

12 mai 2020 webinaire

■ EMPLOYER DU PERSONNEL EN ALLEMAGNE

18 juin 2020 webinaire

■ LICENCIER DU PERSONNEL EN ALLEMAGNE

Recevez plus d'informations par e-mail : seminare@avocat.de.

NOS AUTEURS

DROIT DES SOCIÉTÉS



CHRISTOPHE KÜHL
Rechtsanwalt
Avocat à la Cour
kuehl@avocat.de



**LAURE-AMANDINE
TRÉSARRIEU**
Avocate à la Cour
Rechtsanwältin
tresarrieu@avocat.de

DROIT DU TRAVAIL



ANNE BRION
Avocate au Barreau de Paris
Rechtsanwältin
brion@avocat.de



JAN WESTHUES
Rechtsanwalt
westhues@avocat.de

CONTRATS ET CONTENTIEUX



CHRISTINE BENEKE
Rechtsanwältin
beneke@avocat.de



GORDIAN DEGER
Rechtsanwalt
Médiateur
deger@avocat.de



I.

DROIT DES SOCIÉTÉS

1. Update : Transformations, fusions et scissions transfrontalières

DR. CHRISTOPHE KÜHL

La directive UE (2019/2121) modifiant la directive UE (2017/1132) est entrée en vigueur le 1er janvier 2020 et fait partie du « *Company Law Package* ». Le délai de transposition de cette directive pour les états membres court jusqu'au 31 janvier 2023 (Art. 3 al. 1 de la directive)¹.

Les nouvelles règles introduisent des procédures exhaustives pour les transformations et scissions transfrontalières et prévoient des règles supplémentaires concernant les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux établies dans un État membre de l'UE.

Par ailleurs, cette directive établit, pour la première fois, un cadre juridique européen uniforme pour les transformations, fusions et scissions transfrontalières.

Malgré cette avancée, un certain nombre de points demeure non traité :

- En effet, le champ d'application de la directive se limite aux sociétés de capitaux. Les transformations, fusions et scissions des sociétés de personnes restent donc exclues et devront continuer de s'opérer selon les dispositions relatives à la liberté d'établissement issues du droit primaire de l'Union Européenne.
- En outre, la directive prévoit uniquement des règles relatives à la scission entraînant la division du patrimoine d'une société en plusieurs fractions et la constitution de patrimoine de sociétés nouvelles ; sont ainsi exclues les scissions visant à augmenter le patrimoine d'autres sociétés préexistantes à la scission.

Du point de vue du droit des sociétés allemand, se pose la question de savoir quelles sont les dispositions transitoires à appliquer. En effet, si la directive en tant que telle s'adresse uniquement aux Etats membres et n'est donc pas directement applicable aux opérations transfrontalières, elle jouit cependant d'une validité anticipée. Cette validité anticipée ressort de l'obligation pour les Etats membres de contribuer à la réalisation de l'objectif de la directive et ainsi, de ne pas aller à l'encontre des règles stipulées. Le principe *pacta sunt servanda* (« les conventions doivent être respectées ») les oblige ainsi à respecter la directive lors de l'interprétation de leur droit national respectif.

¹ « Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 31 janvier 2023. Ils en informent immédiatement la Commission. »

Les transformations, fusions et scissions sont codifiées en droit allemand dans la loi allemande sur la transformation (« *Umwandlungsgesetz* »). Ces dispositions renvoient aux dispositions applicables en matière de fusion entre sociétés de même nationalité. Jusqu'à présent la loi ne prévoyait pas de règles sur les transformations et scissions transfrontalières. Le législateur allemand pourrait dans le cadre de la transposition souhaiter aller au-delà de la directive concernant les points qui n'ont pas été réglés par celle-ci. Ainsi, les règles de la directive pourraient être étendues aux sociétés de personnes. De même, les règles en matière de scissions transfrontalières pourraient être appliquées aux scissions venant augmenter le patrimoine d'autres sociétés préexistantes.



Christophe Kühl
01 81 51 65 58
kuehl@avocat.de

2. L'identification des bénéficiaires effectifs en Allemagne

LAURE-AMANDINE TRÉSARRIEU

Avec l'entrée en vigueur le 26 juin 2017 de la loi allemande contre le blanchiment d'argent (« *Geldwäschegesetz* »), l'Allemagne a instauré un registre des bénéficiaires effectifs (« *Transparenzregister* »), tenu sous forme électronique, permettant d'identifier le bénéficiaire effectif des sociétés.

Jusqu'à présent, les bénéficiaires effectifs devaient être identifiés et enregistrés en Allemagne dans la version électronique du Journal officiel allemand (« *Elektronischer Bundesanzeiger* »). Suite à l'adoption de la cinquième directive anti-blanchiment n°2018/843 du 30 mai 2018 par le Parlement Européen, le législateur allemand a modifié la *Geldwäschegesetz* ; ces modifications sont entrées en vigueur le 1.01.2020.

Tenus aux règles de la *Geldwäschegesetz*, les notaires doivent pour certaines opérations (notamment des modifications dans la société ou des achats immobiliers) déterminer les bénéficiaires effectifs des sociétés avant de pouvoir procéder à l'authentification des actes concernés.

Les bénéficiaires effectifs s'entendent de toute personne physique détenant directement ou indirectement plus de 25 % du capital ou des droits de vote de la société, ou ayant un pouvoir de contrôle comparable sur la société (paragraphe 3 al. 2 *Geldwäschegesetz*).

Les sociétés concernées sont tenues de fournir les informations et les documents nécessaires à la détermination des bénéficiaires effectifs. **Faute de présentation de la documentation permettant d'identifier le ou les bénéficiaire(s) effectif(s), le notaire est soumis à une interdiction de procéder à l'authentification notariale (« *Beurkundungsverbot* »).**

Par ailleurs, depuis le 1.01.2020, le notaire est également tenu d'obtenir un extrait du *Transparenzregister* pour toutes les entreprises allemandes. Il en va de même pour les entreprises étrangères qui souhaitent acquérir un bien immobilier en Allemagne ; si celles-ci ne sont pas inscrites au *Transparenzregister* ou à un registre similaire d'un État membre de l'UE, le notaire ne pourra pas procéder à l'authentification notariale.

Concernant l'identification des bénéficiaires effectifs, il convient de noter que les règles d'appréciation allemandes se distinguent des règles françaises lesquelles considèrent comme bénéficiaire effectif toute personne physique

détenant directement ou indirectement plus de 25 % du capital ou des droits de vote dans une société ; le seuil de 25% étant apprécié à tous les niveaux de participation.

A la différence de la France, l'identification des bénéficiaires effectifs en Allemagne s'effectue en plusieurs étapes et les seuils à prendre en compte varient selon les niveaux de participation :

1. Première étape, premier niveau de participation :

Il convient de vérifier si une personne physique détient directement plus de 25 % du capital social ou des droits de vote, ou exerce un pouvoir de contrôle comparable sur la société. Le cas échéant, cette personne doit être considérée comme bénéficiaire effectif.

2. Deuxième étape, second niveau de participation :

Si une ou plusieurs personnes morales détient/détiennent également des participations directes de plus de 25 % au premier niveau, il convient de vérifier leur(s) associés, soit le deuxième niveau de participation. Au deuxième niveau, le seuil de 25 % n'est plus applicable : il convient à ce niveau de vérifier si une personne physique détient plus de 50 % du capital social ou des droits de vote, ou exerce un contrôle sur la personne morale.

3. Troisième étape, niveaux supérieurs :

Il convient de répéter ce contrôle jusqu'à ce qu'il ne reste plus que des personnes physiques.

4. Quatrième étape :

Il convient de vérifier si une personne ou une société qui ne remplit pas l'un des critères précédents peut néanmoins influencer ou empêcher de manière significative les décisions de la société, par exemple par le biais d'accords de contrôle, de droits spéciaux des actionnaires pour déterminer les représentants légaux ou contrôler la politique de la société, de minorités de blocage, d'ajout de participations indirectes, etc.

5. Si aucune personne physique ne remplit les conditions susmentionnées, le bénéficiaire effectif est le représentant légal ou l'associé gérant.

Exemple : La société X-GmbH est détenue à 100% par Y-GmbH. Les associés de la société Y-GmbH détiennent chacun un tiers du capital de la société Y-GmbH.

- *En France* : les trois associés sont chacun bénéficiaires effectifs de la société X-GmbH;
- *En Allemagne* : aucun des trois associés n'est bénéficiaire effectif de la société X-GmbH.

CONSEIL PRATIQUE

- Avant tout acte notarié, il convient d'indiquer au notaire allemand compétent l'identité du ou des bénéficiaires effectifs de la société ; nous vous conseillons d'établir pour ce faire un organigramme. En présence d'une détention à 100 % de votre GmbH par votre société française, les bénéficiaires effectifs de la GmbH ne seront pas forcément identiques aux bénéficiaires effectifs déclarés en France.



Laure-Amandine Trésarrieu

01 81 51 65 58

tresarrieu@avocat.de

II.

CONTRATS ET CONTENTIEUX

1. Nouveaux Incoterms en 2020

DR. CHRISTINE BENEKE

Les Incoterms 2020 ne contiennent pas de révolution, mais plutôt quelques évolutions mesurées des règles existantes. La nouvelle version apporte surtout une structure plus claire des règles ainsi que des clarifications et des explications destinées à éviter les erreurs d'interprétation et à faciliter aux utilisateurs le choix de l'Incoterm le plus adapté à leurs besoins.

Voici les principales nouveautés :

- La règle DAT (*Delivered at terminal*) devient la règle DPU (*Delivered at place unloaded*). Le lieu de destination peut désormais être n'importe quel lieu permettant le déchargement et pas uniquement un terminal.
- Les Incoterms 2020 introduisent la notion de transport pour son compte propre. Les parties peuvent ainsi utiliser leurs propres moyens de transport pour acheminer les marchandises dans le cadre des Incoterms FCA, DAP, DPU et DDP, sans faire appel à un professionnel du transport.
- Dans le cadre de l'Incoterm FCA, il a été prévu une option permettant au vendeur d'obtenir un connaissance (bill of lading) lorsque la marchandise est livrée à un terminal. A cette fin l'acheteur donne instruction à son transporteur de remettre un connaissance au vendeur. Ce document peut être nécessaire notamment pour obtenir le paiement du prix par crédit documentaire.
- L'Incoterm CIP oblige maintenant le vendeur de fournir une assurance tous risques du type Institute Cargo Clauses (A) au lieu de l'assurance minimum (C).

CONSEILS PRATIQUES

- Si le contrat ne précise pas la version des Incoterms, la version 2020 s'applique automatiquement depuis le 1er janvier 2020. Il est donc nécessaire d'indiquer la version souhaitée des Incoterms si vous souhaitez utiliser une version plus ancienne.
- À l'origine, les Incoterms ont été conçues pour le commerce transfrontalier, mais elles peuvent également être utilisées au niveau national.



Christine Beneke
01 81 51 65 58
beneke@avocat.de

2. Êtes-vous prêt pour le règlement « Platform to Business » (P2B) ?

GORDIAN DEGER

Le règlement (UE) 2019/1150 « *promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne* » sera applicable à compter du 12 juillet prochain. Il régit les relations entre les plateformes en ligne et les entreprises qui utilisent ces plateformes pour commercialiser leurs produits et services.

Les opérateurs de plateformes ont un pouvoir de marché considérable car ils fournissent l'interface entre les entreprises qui y offrent leurs produits et services et leurs clients. Conscient de cette dépendance, le législateur européen a voulu encadrer les pratiques commerciales parfois opaques des opérateurs de plateformes.

Le règlement est applicable à tout fournisseur de services d'intermédiation en ligne ou de moteurs de recherches en ligne (tels que Google ou Amazon), dès lors que les utilisateurs desdites plateformes ou les clients auxquels ils s'adressent sont établis sur le territoire de l'Union Européenne.

Voici les obligations nouvelles les plus significatives découlant du règlement P2P en ce qui concerne les conditions générales des opérateurs :

- Elles doivent être rédigées de manière claire et compréhensible et être facilement accessibles dans toutes les phases de la relation d'affaires, et ce sous peine de nullité.
- Elles doivent définir clairement les motifs pouvant entraîner la suspension, la résiliation ou l'imposition de toute autre restriction aux utilisateurs. Ces restrictions ne pourront en outre intervenir qu'après une mise en demeure préalable contenant un exposé des motifs et après un délai suffisant pour permettre à l'entreprise concernée de réagir.
- Leur modification ne devra intervenir qu'après un préavis minimum de 15 jours, voire plus si les changements rendent nécessaires des adaptations techniques ou commerciales de la part de l'entreprise utilisatrice.
- Elles doivent préciser les paramètres déterminant le classement des produits ou le placement dans les résultats de recherche sur la plateforme, ainsi que la manière dont ces paramètres sont pondérés. Si les utilisateurs de la plateforme peuvent influencer le classement moyennant paiement, ils doivent également en être informés.

CONSEIL PRATIQUE

- Les opérateurs de plateforme doivent adapter leurs pratiques, et tout particulièrement leurs conditions générales, afin de se mettre en conformité avec les nouvelles exigences du règlement P2B avant le 12 juillet 2020.



Gordian Deger
01 81 51 65 58
deger@avocat.de

III.

DROIT DU TRAVAIL

1. Ce qui change en 2020

ANNE BRION

Le 1^{er} janvier 2020, de nouvelles règles sont entrées en vigueur en droit du travail et en droit social allemand. Vous trouvez ci-dessous l'essentiel des nouveautés à retenir:

Augmentation du salaire minimum légal

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le salaire minimum légal est passé de 9,19 € à 9,35 € bruts/heure.

Simplification des conditions d'ouverture du droit au chômage

Jusqu'à présent, le droit à l'allocation chômage était limité aux salariés ayant cotisé au moins 12 mois sur une période de deux ans. A partir du 1^{er} janvier 2020, la période de référence pour la durée de cotisation est étendue à 30 mois. De plus, les conditions d'ouverture du droit au chômage pour les salariés ayant occupé des emplois précaires et dont la durée minimale de cotisation n'est que de six mois ont été assouplies.

Relèvement de l'âge légal de départ à la retraite

Le relèvement progressif de l'âge de départ à la retraite dans le système de l'assurance légale a commencé en 2012. Dans ce cadre, l'âge de départ à la retraite passe à 65 ans et neuf mois à compter de 2020. Sont concernés les assurés nés en 1955 qui ne bénéficient pas d'une dérogation spécifique leur permettant un départ anticipé.

Pour les générations suivantes, l'âge de départ sera relevé d'un mois, puis de deux mois par an. Pour les générations à partir de 1964, l'âge légal de départ à la retraite sera de 67 ans.

Nouveaux plafonds pour le calcul des charges sociales

Plafond de cotisation pour l'assurance retraite et l'assurance chômage	Ouest : 6.900€/mois ou 82.800€/an
	Est : 6.450€/mois ou 77.400€/an
Limite pour l'assurance maladie légale obligatoire (seuil à partir duquel cette assurance devient facultative)	5.212,50€/mois ou 62.550€/an
Plafond de cotisation pour l'assurance maladie	4.687,50€/mois ou 56.250€/an

Augmentation des forfaits pour les frais de repas

Les forfaits pour les frais de repas engagés dans le cadre de déplacements en Allemagne sont augmentés comme suit :

Forfaits repas en Allemagne	Avant 2020	A partir de 2020
24 heures (lors d'un déplacement de plusieurs jours)	24 €	28 €
8 à 24 heures	12 €	14 €
moins de 8 heures	-	-
Jour d'arrivée et jour de départ lors d'un déplacement de plusieurs jours, indépendamment de la durée d'absence	12 €	14 €

En cas de déplacement en Allemagne, les repas sont remboursés sur la base de forfaits légaux en vigueur. Un salarié n'a droit à indemnité pour frais de repas qu'à partir d'un déplacement de 8 heures, le déplacement de moins de 8 heures étant considéré comme une journée de travail normale.

Pour les repas consommés en dehors de l'Allemagne, d'autres taux sont en vigueur et varient selon les pays.

Fixation d'une allocation minimale pour les apprentis

La loi pour la modernisation et le renforcement de la formation professionnelle (« *Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung* », BBi-MoG) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Cette nouvelle loi prévoit notamment l'obligation de respecter une allocation minimale pour tout apprentissage (« *Lehre* ») commençant à compter du 1^{er} janvier 2020. L'objectif de cette nouvelle réglementation est de rendre

l'apprentissage encore plus attractif pour les jeunes, le modèle allemand étant d'ores et déjà l'un des plus performants sur le plan international.

Tout apprenti commençant sa formation en 2020 doit désormais percevoir une allocation minimale de 515 € par mois pour la première année de formation. Il est prévu que cette allocation minimale passera à 550 € en 2021, 585 € en 2022 puis 620 € en 2023. Le niveau d'allocation minimale sera ensuite révisé chaque année.

Durant la période d'apprentissage, le montant de l'allocation minimale est augmenté comme suit :

- de 18% à compter de la deuxième année
- de 35% à compter de la troisième année
- de 40% à compter de la quatrième année.

Les conventions collectives de branche peuvent, à certaines conditions, déroger dans un sens moins favorable au salarié à ce minimum légal.

Nouvelle réduction du taux de cotisation à l'assurance chômage

Le taux de cotisation à l'assurance chômage est réduit de 0,1 % et passe donc à 2,4 % pour la période du 1^{er} janvier 2020 à la fin de l'année 2022.

Loi sur l'immigration des travailleurs qualifiés « *Fachkräfteeinwanderungsgesetz* »

Avec la nouvelle loi sur l'immigration des travailleurs qualifiés, qui entre en vigueur le 1^{er} mars 2020, l'Allemagne ouvre plus largement son marché du travail aux salariés issus d'Etats non membres de l'Union européenne.

Désormais, l'accès au marché en Allemagne sera ainsi également ouvert aux salariés qualifiés, ressortissants d'un Etat tiers, qui ne disposent pas d'une formation universitaire. Les conditions d'obtention d'un titre de séjour sont : le constat d'une qualification équivalente à la qualification allemande et la présentation d'un contrat de travail ou d'une offre concrète d'emploi. L'Agence fédérale pour l'emploi (« *Bundesagentur für Arbeit* ») s'attache également à vérifier que les conditions d'emploi sont comparables aux conditions de travail des salariés allemands.

Il n'y a plus d'examen de priorité (« *Vorrangprüfung* ») qui obligeait l'Agence fédérale à vérifier que le poste en question ne pouvait pas être pourvu par un candidat national ou ressortissant de l'Union européenne.

En outre, la procédure d'obtention du visa est accélérée, celui-ci étant délivré dans un délai total de six semaines à compter de l'accord de l'autorité locale pour l'entrée sur le territoire.



Anne Brion
01 81 51 65 58
brion@avocat.de

2. Conflit entre deux salariés et mutation

JAN WESTHUES

L'employeur allemand a le droit, dans le cadre de son pouvoir de direction, de muter un salarié dans un autre établissement afin de résoudre un conflit entre deux salariés. C'est ce qu'ont rappelé les juges de la Cour d'appel du travail (« *Landesarbeitsgericht* ») de Mecklembourg-Poméranie occidentale dans un arrêt du 30 juillet 2019 (5 Sa 233/18).

Conformément au § 106 al.1 du Code de l'industrie et de l'artisanat allemand (« *Gewerbeordnung* »), l'employeur peut définir unilatéralement le contenu, le lieu et les horaires de travail du salarié si ces conditions n'ont pas été fixées autrement qu'à titre indicatif dans le contrat de travail ou dans la convention collective applicable le cas échéant. Selon le contenu du contrat de travail et des règles conventionnelles potentiellement applicables, le pouvoir de direction de l'employeur peut donc être très étendu en Allemagne.

La modification de l'un de ces éléments doit néanmoins être justifiée par les intérêts de l'entreprise et tenir compte des intérêts du salarié.

Dans cette affaire, une salariée avait été mutée dans un autre établissement de l'employeur après une sérieuse altercation avec sa supérieure hiérarchique. Cette mutation rallongeait de 30 minutes son trajet domicile-lieu de travail qu'elle effectuait en voiture. Le lieu de travail n'avait pas été contractuellement défini.

Les juges de première instance ont considéré que la mutation était justifiée et donc opposable à la salariée en droit du travail allemand.

La Cour d'appel du travail confirme leur décision et précise que, lorsque l'employeur doit régler un conflit de longue date entre plusieurs salariés, il n'a pas nécessairement à clarifier au préalable les causes du conflit ni à rechercher les responsabilités respectives. Il lui appartient de décider de la mesure appropriée en tenant compte des intérêts respectifs en jeu. La sauvegarde de la paix sociale et/ou le bon fonctionnement de l'entreprise constitue(nt) des intérêts légitimes de l'employeur pouvant justifier une mutation, sous réserve de la prise en compte des intérêts personnels du salarié.

En l'occurrence, les intérêts de la salariée n'exigeaient pas qu'elle continue à travailler dans l'établissement auquel elle était rattachée et la mutation était bien proportionnée par rapport au but recherché.

CONSEILS PRATIQUES

- Formulez vos contrats de travail de droit allemand de telle manière qu'ils ne limitent pas votre pouvoir de direction, le cas échéant en prévoyant une clause de mutation (« *Versetzungsklausel* »)
- En cas de modification du contenu, du lieu ou des horaires de travail intervenant pour régler un conflit, il appartiendra le cas échéant à l'employeur de prouver l'existence du conflit et ses répercussions sur le bon fonctionnement de l'entreprise.



Jan Westhues
01 81 51 65 58
westhues@avocat.de

3. CDD sans motif – conditions d'application plus étroites

ANNE BRION

Le droit allemand fait la distinction entre le contrat de travail à durée déterminée avec et sans motif.

Le recours au CDD avec motif nécessite en Allemagne l'existence d'un motif au moment de la conclusion du contrat (remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, etc.). Ce type de CDD peut être renouvelé sans limite sous réserve que l'employeur puisse systématiquement justifier la réalité du motif invoqué.

Le CDD allemand sans motif peut, quant à lui, être renouvelé jusqu'à trois fois pour une durée maximale de deux ans (renouvellement inclus). La loi pose cependant la restriction suivante : le CDD ne peut être conclu si les parties ont été liées par un contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée) dans le passé.

Jusqu'à un arrêt de la Cour constitutionnelle fédérale du 6 juin 2018, la jurisprudence considérait que cette interdiction se limitait aux cas où la précédente embauche datait de moins de trois ans. Si une période supérieure à trois ans s'était écoulée entre l'ancien contrat et le CDD sans motif à conclure, l'interdiction ne s'appliquait pas.

En 2018, la Cour constitutionnelle fédérale allemande a posé le principe selon lequel l'interdiction de recourir au CDD alors qu'un contrat entre les mêmes parties a existé par le passé constitue le principe et doit donc s'appliquer à la majorité des cas pour éviter tout contournement à l'embauche en CDI. Cependant, lorsqu'il s'avère que l'application de cette interdiction devient inconstitutionnelle, car elle entrave de manière injustifiée la liberté des parties, le recours au CDD sans motif doit être autorisé. Ceci peut être le cas lorsqu'une très longue période s'est écoulée ou lorsque le contrat passé était de toute autre nature ou encore de très courte durée.

En s'appuyant sur l'interprétation de la Cour constitutionnelle fédérale, la Cour fédérale du travail allemande a décidé, par un arrêt du 23 janvier 2019, que la conclusion d'un CDD sans motif n'était – en droit allemand – pas possible en présence d'un précédent contrat de travail conclu huit ans auparavant qui portait sur des tâches similaires. Le 17 avril 2019, elle a jugé qu'une durée de quinze ans entre le contrat précédent et le nouveau contrat ne suffisait pas, à elle seule, à justifier une dérogation à l'interdiction. Le 21 août 2019, la Cour a décidé qu'une interruption de 22 ans pouvait permettre la conclusion d'un CDD sans motif. Elle a cependant, encore une fois, rappelé qu'il convient de vérifier si les circonstances de l'espèce justifient le recours au CDD sans motif.

CONSEILS PRATIQUES

- La tendance de la Cour fédérale du travail allemande laisse penser qu'il devrait être possible de conclure en Allemagne un CDD sans motif en présence d'un contrat entre les mêmes parties conclu par le passé lorsque 20 années se sont écoulées entre les deux contrats.
- La jurisprudence allemande en la matière étant encore très mouvante et l'analyse variant selon la situation de fait, nous recommandons de privilégier le recours au CDD avec motif ou au CDI lorsqu'un contrat a existé par le passé avec le salarié.



Anne Brion
01 81 51 65 58
brion@avocat.de

VOTRE PARTENAIRE EN DROIT ALLEMAND

A PROPOS D'EPP & KÜHL

Leader sur le marché franco-allemand avec plus de 35 Avocats et Rechtsanwälte | Conseil dans tous les domaines du droit des affaires français et allemand | 6 bureaux en Allemagne et en France | Une approche résolument pratique | Langues : allemand, français et anglais | Le plus grand réseau de spécialistes indépendants sur le marché franco-allemand (comptabilité, domiciliation, recrutement etc.) | www.avocat.de

NOS PRESTATIONS

Droit des sociétés | Fusions & Acquisitions | Droit du travail | Droit des contrats | Droit de la distribution | Recouvrement de créances | Contentieux | Droit fiscal | Propriété intellectuelle et industrielle | Droit de la concurrence | Restructurations | Procédures collectives | Droit immobilier | etc.

COLOGNE

Konrad-Adenauer-Ufer 71
D-50668 Cologne
T +49 221 13996960 F +49 221 139969669
koeln@avocat.de

PARIS

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T +33 1 81516558 F +33 1 81516559
paris@avocat.de

LYON

10-12 boulevard Marius Vivier Merle
F-69003 Lyon
T +33 4 27465150 F +33 4 27465151
lyon@avocat.de

