

**Anne Brion, LL.M.***Avocat à la Cour*Konrad-Adenauer-Ufer 71  
50668 Köln  
brion[at]avocat.de  
Tel.: 0049 221 139 96 96 0  
Fax: 0049 221 139 96 96 69  
www.avocat.de

24.06.2014 : DROIT DU TRAVAIL / ALLEMAGNE

**La flexibilité du droit du travail allemand**

Il n'est pas nécessaire de créer une société en Allemagne pour y embaucher des salariés. En effet, une société française peut signer un contrat de travail avec un salarié basé en Allemagne. Dans un tel cas, il convient de veiller à éviter que la signature de ce contrat emporte reconnaissance d'un établissement stable en Allemagne. Pour ce faire, certaines règles doivent être respectées, notamment celle de ne pas donner au salarié le pouvoir de conclure des contrats.

Tant que l'employeur français ne dispose pas encore de filiale allemande, la société et le salarié peuvent librement décider du droit applicable. Il est donc possible d'opter pour le droit français ou le droit allemand. En tout état de cause, il est très fortement recommandé de prévoir l'application du droit allemand qui est plus avantageux pour l'employeur.

En voici quelques illustrations :

- **Contrat à durée déterminée** : contrairement au droit français, le droit du travail allemand permet de recourir aux CDD **sans** qu'un **motif** soit nécessaire, la durée du contrat pouvant aller jusqu'à **deux ans**. Il est également possible de s'accorder sur un CDD d'une durée plus longue, sous réserve de disposer d'un motif (remplacement d'un salarié, augmentation temporaire d'activité etc.).
- **Période d'essai** : la période d'essai légale est de **6 mois** et ce, indépendamment du statut du salarié. Le contrat de travail pourra alors être résilié moyennant un préavis de 2 semaines.
- **Durée du travail** : En Allemagne, la durée de travail hebdomadaire est de 40 heures, seules les heures effectuées au-delà constituant des heures supplémentaires. Il est possible de porter cette durée de travail à 44 heures par semaine en prévoyant que 4 heures supplémentaires (par semaine) seront couvertes par le salaire mensuel.

- **Licenciement** : Contrairement au droit français, la loi sur la protection contre les licenciements (*Kündigungsschutzgesetz*) ne s'applique pas aux entreprises de moins de 10 salariés (sauf protection particulière comme maternité etc.).
- Il en résulte qu'un **licenciement** peut être **prononcé par une petite entreprise sans motif ni indemnité de rupture** et ce, quelle que soit l'ancienneté du salarié, le seul coût engagé étant le salaire à verser pendant le préavis (celui-ci est en règle générale plus court qu'en France).

**Selon la jurisprudence allemande, ce privilège des petites entreprises s'applique également aux sociétés françaises comptant plus de 10 salariés en France mais ne dépassant pas le seuil de 10 salariés sur le territoire allemand.**

- **Coûts de l'embauche** : si le salarié est rattaché au régime de protection sociale allemand (cas de figure standard à l'exception du détachement), l'employeur doit s'acquitter de **19,5 % de charges patronales (contre plus de 40% en France)**, le salarié subissant une déduction de 21 % de charges salariales.

Il faut toutefois noter que l'impôt sur le revenu en Allemagne est nettement supérieur à celui pratiqué en France, ce qui a une influence sur les salaires négociés par les candidats.

En Allemagne, l'imposition s'effectue à la source, de sorte que l'impôt est prélevé tous les mois par l'employeur directement sur le salaire. Ainsi, le « net » perçu par le salarié est un net après prélèvement de l'impôt alors qu'en France on parlera de « net » avant impôt.

La base de négociation du salaire avant l'embauche doit donc prendre en compte ces particularités. En effet, pour un même salaire brut, le salarié ne percevra pas le même « net » selon qu'il est imposable en France ou en Allemagne. Une négociation claire permettra d'éviter toute discussion ultérieure avec le salarié au moment du versement de son premier salaire.

---

Ces informations vous sont communiquées par :



Deutsch-Französische Rechtsanwaltskanzlei  
Cabinet d'Avocats Franco-Allemand

Kühl Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Konrad-Adenauer-Ufer 71, D-50668 Cologne  
[www.avocat.de](http://www.avocat.de)

KÖLN PARIS STRASBOURG BADEN-BADEN SARREGUEMINES

Cet article est publié à titre informatif et ne saurait remplacer un rendez-vous avec l'un de nos conseillers. Nous déclinons toute responsabilité à cet égard.

Cet article ne donne pas lieu à la conclusion d'un contrat de mandat. Nous déclinons toute responsabilité quant à son contenu.