

La directive européenne 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles

La réforme de la loi sur l'information en Allemagne et ses répercussions sur la gestion des contrats de travail

À partir du 1er août 2022, de nouvelles obligations d'information des employeurs vis-à-vis de leurs salariés concernant leurs conditions de travail s'appliquent en Allemagne. Les employeurs ont donc de nouvelles obligations de justification, assorties pour la première fois d'une amende en cas de non-respect.

Le législateur allemand a transposé la directive européenne 2019/1152 du 20 juin 2019 sur les conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (« directive de transparence ») dans le droit national par de vastes modifications de la loi dite « *Nachweisgesetz* » (« Loi sur l'information »), de la loi relative au travail à temps partiel et à l'emploi temporaire ou encore de la loi sur la mise à disposition des travailleurs intérimaires.

La réforme de la loi impose aux employeurs allemands un vaste catalogue de nouvelles obligations d'information. Elle introduit également de nouvelles exigences minimales en matière de conditions de travail.

Ces modifications devront être prises en compte pour tous les nouveaux contrats de travail établis à partir du 1^{er} août 2022. Pour les anciens contrats, cela ne s'applique que si le salarié fait une demande explicite auprès de l'employeur pour une telle documentation.

Nous avons résumé ci-dessous les principaux changements découlant de la réforme :

1. Extension des obligations de justification pour les employeurs

La loi relative à l'information sur les conditions essentielles applicables à une relation de travail (« *Nachweisgesetz* », « *NachwG* ») a subi de profondes modifications. Le catalogue des conditions contractuelles essentielles contenues dans la loi sur l'information, que l'employeur doit consigner par écrit et remettre signées au collaborateur dans certains délais, sera complété par les éléments suivants selon la nouvelle loi :

- Pour les emplois à durée déterminée, il faudra à l'avenir indiquer la **date de fin de la durée déterminée** ou la durée prévisible de la relation de travail.
- En cas de travail mobile, le contrat de travail doit mentionner que le collaborateur peut choisir librement son **lieu de travail**.

Conseil pratique : Suite à la pandémie de la Covid-19, de nombreux collaborateurs ont obtenu le droit de travailler de façon mobile. Même de telles modifications contractuelles ultérieures obligent donc les employeurs à fournir une attestation (éventuellement séparée) écrite. Un simple renvoi à un accord d'entreprise sur le travail mobile n'est pas suffisant, car la nouvelle loi ne permet pas de se contenter à un renvoi à une convention collective sur le point « lieu de travail ».

- Si une **période d'essai** est convenue, sa **durée** doit être mentionnée dans le document écrit.
- En outre, l'attestation doit indiquer la composition et le montant de la rémunération, **y compris la rémunération des heures supplémentaires**, les majorations, les indemnités, les primes et les paiements spéciaux, ainsi que les autres éléments de la rémunération. Ces derniers doivent être indiqués séparément et contenir une mention de leur échéance et de leur **mode de paiement**.
- Une autre nouveauté est que l'employeur doit informer sur l'étendue d'un éventuel droit à **une formation continue** qu'il met à disposition. Cela s'applique également lorsque ce droit résulte d'une convention collective ou de la loi.
- Si l'employeur s'est engagé à fournir une **pension de retraite professionnelle** par l'intermédiaire d'un organisme de pension externe, le nom et l'adresse de cet organisme doivent être renseignés dans le document écrit.

Conseil pratique : Actuellement, de nombreux contrats de travail n'indiquent pas le mode de paiement des heures supplémentaires effectuées. De même, il est souvent fait référence en pratique à un système de bonus séparé qui n'a pas forcément été introduit dans l'entreprise sous la forme d'un accord d'entreprise. Compte tenu du risque d'amende, les nouvelles obligations de justification - qui sont également déclenchées par des modifications contractuelles - infligeront donc aux employeurs une lourde charge administrative. Si les primes, bonus ou autres sont régis par des conventions collectives ou des accords d'entreprise/de service, l'employeur peut heureusement continuer à remplir son obligation d'information en se référant à la convention collective correspondante. Il convient alors de vérifier si celle-ci contient également toutes les nouvelles obligations d'information requises. Si tel n'est pas le cas, la référence à la convention collective est insuffisante.

- Outre le temps de travail, le document écrit doit également contenir **les pauses** ainsi que, en cas de travail posté, le **système de travail posté** (par exemple le système de trois équipes), le **rythme des équipes** (par exemple l'alternance hebdomadaire des équipes du matin, du soir et de nuit) et les conditions de **changement d'équipe**.
- En cas de **travail sur appel**, l'employeur doit informer les employés de la manière dont leurs horaires de travail sont déterminés. Il doit au moins indiquer (i) que la prestation de travail doit être fournie en fonction de la charge de travail, (ii) la plage horaire, déterminée par des jours et des heures de référence, qui est fixée pour la fourniture de la prestation de travail et en dehors de laquelle l'employeur ne peut pas exiger de prestation de travail, ainsi que (iii) le délai de préavis minimum pour la prestation de travail. En outre, l'employeur doit fournir (iv) des informations sur le nombre minimum d'heures à rémunérer.
- Si la possibilité d'ordonner des **heures supplémentaires** doit être convenue, cela doit être indiqué dans le document écrit, y compris les conditions de cette possibilité.
- Il convient de noter qu'avec l'entrée en vigueur de la loi, les employeurs doivent également informer les employés de la procédure à suivre en cas de **licenciement** ainsi que le délai pour introduire une action en protection contre le licenciement.

2. Les délais et la forme de justification

Les employeurs sont dorénavant soumis à des délais plus stricts pour remplir les obligations d'information décrites ci-dessus et, bien que la directive sur les conditions de travail autorise la forme électronique, le législateur allemand a décidé de maintenir la forme écrite.

Les employeurs devront respecter les délais suivants :

- Les informations relatives à la rémunération et au temps de travail devront être attestées par écrit au salarié au plus tard le premier jour de la prestation de travail.
- Les informations relatives à la durée de la relation de travail, au lieu de travail, à la description de l'activité et à la période d'essai, ainsi qu'à la fixation du temps de travail en cas de travail sur appel et aux conditions de prescription des heures supplémentaires, doivent être attestées au plus tard le septième jour suivant le début du contrat de travail.
- Toutes les autres conditions contractuelles doivent être mises à disposition du salarié sous forme de justificatif au plus tard un mois après le début du contrat de travail.

Les nouvelles obligations de preuve s'appliquent à tous les contrats de travail conclus à partir de l'entrée en vigueur de la loi de transposition, c'est-à-dire à partir du 1^{er} août 2022. Cela incite les employeurs à agir rapidement pour éviter des sanctions.

Pour tous les contrats de travail déjà en vigueur et débutés avant le 1^{er} août 2022, les nouvelles obligations de renseignement ne s'appliquent que si le salarié demande une attestation de ses conditions de travail. Dans ce cas, le document écrit doit en principe être remis dans un délai de sept jours au salarié.

En cas de modification du contrat, les nouvelles conditions contractuelles doivent être communiquées par écrit au salarié au plus tard le jour où elles prennent effet.

3. Obligations d'information spécifiques en cas de détachement du personnel

En cas de détachement d'un salarié à l'étranger pendant plus de quatre semaines consécutives, les obligations d'information de l'employeur sont aussi étendues.

Les salariés détachés doivent dorénavant être informés des éléments suivants :

- le ou les pays dans lesquels le travail doit être effectué à l'étranger et la durée de travail prévue,
- la devise dans laquelle la rémunération est versée,
- au cas où cela serait convenu, les prestations en espèces ou en nature liées au séjour à l'étranger, notamment les indemnités de détachement et les frais de voyage, de nourriture et de logement à rembourser,
- l'indication si le retour du salarié est prévu et, le cas échéant, les conditions de ce retour.

Si le détachement entre dans le champ d'application de la loi allemande sur le détachement des salariés, le salarié doit être informé de la rémunération à laquelle il peut prétendre en vertu de la législation en vigueur dans le pays d'accueil. Il doit également recevoir un lien vers le site web national officiel du pays d'accueil, conformément au système d'information du marché intérieur.

4. Conséquences en cas d'infraction

Le non-respect de l'obligation de justification par l'employeur constitue une infraction administrative passible d'une **amende** pouvant aller **jusqu'à 2.000 euros par infraction**.

Une infraction est commise lorsque le procès-verbal des conditions essentielles du contrat (i) n'est pas remis, (ii) pas remis de la manière prescrite ou (iii) pas remis en temps voulu, (iv) n'est pas exact ou (v) n'est pas complet.

5. Nouveautés de la loi sur le travail à temps partiel et à durée déterminée

Jusqu'à présent, les **périodes d'essai** pouvaient être prévues pour une durée maximale de 6 mois même en cas de CDD. À partir du 1er août 2022, le principe suivant prévaut : Si un CDD contient une période d'essai, sa durée doit être proportionnée à la durée déterminée prévue et à la nature de l'activité selon la nouvelle loi (art. 15 para. 3 de la TzBfG). Pour tous les CDD à partir du 1er août 2022, il ne sera donc plus possible de convenir par défaut d'une période d'essai de six mois.

Le législateur allemand est allé une fois de plus au-delà des exigences de la directive européenne : la directive ne prévoyait une durée proportionnée que pour les CDD d'une durée inférieure à 12 mois. En Allemagne, cette obligation s'appliquera désormais à tous les CDD.

Par contre, jusqu'à présent la conséquence juridique d'une période d'essai non valable n'est pas certaine. Il reste à voir si - pendant une période d'essai nul et sans effet - le délai de préavis légal ou le délai de préavis (plus long) convenu contractuellement pour la période après la fin de la période d'essai sera amené à s'appliquer.

En outre, les travailleurs à temps partiel peuvent, à partir d'une durée d'emploi de plus de six mois, exprimer une demande de modification de leur temps de travail, c'est-à-dire demander le passage à temps plein. L'employeur doit répondre à cette demande dans un délai d'un mois et motiver sa réponse (un e-mail est suffisant). Une période de suspension pour un nombre maximal de demandes de ce type n'est pas prévue.

De même, les salariés sous CDD peuvent demander à l'employeur la conversion de leur CDD en CDI après une période de plus de six mois de travail. L'employeur doit y répondre de manière motivée dans un délai d'un mois ; une période de suspension d'un an s'applique toutefois en cas de nouvelle demande.

Enfin, en cas de travail sur appel, il faudra désormais convenir d'un cadre temporel (heures et jours de référence) dans lequel le travail peut être demandé par l'employeur.

6. Nouveautés concernant la mise à disposition de travailleurs intérimaires

Les travailleurs intérimaires ont le droit d'exiger de l'agence de travail temporaire qu'elle lui communique la raison sociale et l'adresse de l'entreprise utilisatrice. De plus, si le travailleur intérimaire est en mission depuis plus de six mois, il doit pouvoir formuler une demande d'embauche auprès de l'entreprise utilisatrice. L'entreprise utilisatrice devra y répondre dans un délai d'un mois et motiver sa réponse. La demande ne peut être renouvelée qu'après un an.

Notre conseil pratique : Les employeurs devraient mettre en place des processus pour répondre à de telles demandes dans les plus brefs délais. Pour ce faire, des réponses standards peuvent déjà être préparés.

7. Perspectives

Compte tenu des nombreux changements applicables à partir du 1er août 2022, la gestion des contrats dans les départements RH prendra plus d'importance à l'avenir. Les employeurs devraient dès à présent adapter leurs processus et leurs modèles standard.

Dans l'ensemble, il est vivement recommandé de remettre au salarié, en sus du contrat de travail, un document écrit séparé attestant toutes les informations requises par la nouvelle loi de transposition, afin, d'une part, que le contrat de travail ne soit pas inutilement surchargé d'informations et, d'autre part, de permettre des adaptations unilatérales de la part de l'employeur.

Votre contact



Alexandra Groth

Associée • Avocate spécialisée en droit du travail

Konrad-Adenauer-Ufer 23 • 50668 Cologne

T +49 221 2091 341 • M +49 15224 174406

alexandra.groth@oppenhoff.eu