

connexion.
EMPLOI.com

Checklist pour le contrat de travail en Allemagne



Voici dix pièges à éviter en tant qu'employé au moment de signer son contrat de travail en Allemagne.

Au moment de signer son contrat de travail allemand, la plupart des détails sont déjà clairement réglés en temps normal pour l'employé. Qu'il s'agisse des tâches à accomplir, du montant du salaire ou de l'organisation des journées de travail, toutes ces questions ont été vues à coup sûr avec l'employeur auparavant. Sinon, il n'y aurait aucune raison d'avoir un contrat de travail prêt à être signé.

Pourtant, il subsiste des points importants qui se cachent dans ce contrat et qui doivent absolument être plus clairs, dans votre intérêt. Or, le moment de la signature n'est pas le meilleur pour discuter avec l'employeur de ces quelques clauses supplémentaires. Demandez lui plutôt de vous envoyer le contenu du contrat quelques jours avant par e-mail, afin de le lire calmement chez vous. Vous aurez alors l'occasion de procéder à une checklist détaillée du contrat, en surveillant par exemple les dix points suivants :



- I La fiche de poste (Aufgabenbeschreibung)**
- II Le droit de mutation (Versetzungsrechte des Arbeitgebers)**
- III La période d'essai (Probezeit)**
- IV Le temps de travail (Arbeitszeiten)**
- V Les heures supplémentaires (Überstunden)**
- VI Les primes (Sonderzahlungen)**
- VII Le droit de réserve sur les primes volontaires ou rétractables (Freiwilligkeitsvorbehalt, Widerrufsvorbehalt)**
- VIII Le délai de préavis de licenciement (Kündigungsfristen)**
- IX Le délai de forclusion (Ausschlussfristen)**
- X Les clauses de non-départ à la concurrence (Nachvertragliches Wettbewerbsverbot)**



I- La fiche de poste / Aufgabenbeschreibung

Est-ce que les tâches de votre nouveau travail sont clairement définies dans votre contrat ?

Si au cours du processus de recrutement, vous avez postulé à un poste de responsable des ventes (Führungskraft Vertrieb) et vous avez discuté lors de votre entretien d'embauche de prendre en charge une large zone commerciale et donc avoir la responsabilité d'une dizaine de salariés, alors il ne faut sûrement pas que votre contrat fasse mention d'un rôle d'assistant commercial (Vertriebsmitarbeiter).

C'est important car la fiche de poste dans le contrat de travail définit votre environnement de travail et vos responsabilités, c'est-à-dire les tâches que votre employeur peut vous attribuer. Si dans le contrat final il n'est pas mentionné que vous êtes responsable du pôle ventes, mais au contraire seulement cantonné à un rôle de collaborateur, alors votre employeur aura l'opportunité de ne vous donner que des tâches de sub-alternes.

Faites donc attention à avoir une mention claire et établie de votre fonction dans le contrat.



II- Droit de mutation de l'employeur / Versetzungsrechte des Arbeitgebers

Est-ce clairement écrit que votre lieu de travail ou de prise de poste ne peuvent pas être modifiés grâce à une clause de mutation ?

Vous pouvez avoir les meilleures conditions de travail possible, ou être à l'endroit rêvé pour travailler, tout cela ne vous sera pas très utile si votre employeur décide du jour au lendemain à l'aide de votre contrat de vous muter ailleurs avec les mêmes conditions financières ou s'il a besoin de vous envoyer quelque part d'autre en Allemagne.

En effet, avec de telles règles, votre fiche de poste et votre lieu de travail ne sont que temporaires.

L'employeur peut changer ses instructions et vous envoyer ailleurs. Ainsi, quelqu'un qui travaillerait comme journaliste économique à Hambourg peut être envoyé sur ordre de son employeur à Francfort, et travailler en lien avec la rédaction locale sur place, s'il est indiqué dans son contrat que son poste de journaliste peut être occupé aussi en-dehors de la rédaction économie, voire partout en Allemagne.

Faites attention à ce que votre contrat donne le moins possible de pouvoirs de mutation géographique et professionnelle à votre employeur.



III- Période d'essai / Probezeit

Votre contrat contient-il une **période d'essai raisonnable ?**

Il est très courant d'être à l'essai, mais il existe des variantes dans l'utilisation de cette période.

Plutôt anodine pour le travailleur, la première variante consiste en une clause qui compte les six premiers mois "pour une période d'essai" (als Probezeit gelten, Probezeit sind) ou que le travailleur consent à une période d'essai de six mois (eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart). Une clause de ce genre a pour effet de réduire le **délai de rupture du contrat** (des deux côtés) à seulement deux semaines pendant cette période d'essai, et n'a pas d'effets négatifs pour le travailleur sur ses droits.

La seconde est plus malicieuse pour l'employé. La clause à propos de la période d'essai précise que le contrat de travail est limité à cette période d'essai (zum Zwecke der Erprobung befristet) et qu'à la fin du temps prévu par le contrat, il peut être mis à terme sans donner lieu à un licenciement (endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf). Si vous signez un contrat de ce genre, au lieu d'une période d'essai normale, vous approuvez finalement un contrat avec un temps limité, autrement dit un CDD.

Faites donc particulièrement attention à ce que votre contrat de travail n'inclut pas de limite liée à la période d'essai (Probezeitbefristung).



IV- Temps de travail / Arbeitszeiten

Votre contrat de travail vous assure-t-il le **temps de travail souhaité** ? Habituellement, un contrat de travail définit précisément un taux horaire par semaine, soit généralement un temps de travail allant de 20 heures à 40 heures.

Toutefois, ces contrats ne définissent généralement pas une répartition précise de ce temps de travail. Au lieu de cela, la règle est plutôt de considérer que cette répartition se soumet aux exigences professionnelles (nach betrieblichen Erfordernissen). Autrement dit, cette clause signifie que l'employeur, au nom de sa supériorité hiérarchique, peut décider seul que vous effectuez votre semaine de 40 heures en travail du lundi au jeudi de 9 h à 17 h 30, puis le vendredi de 15 h à 19 h et enfin le samedi de 8 h à 12h.

Si pour des raisons privées (sport, famille, études...), il est important pour vous d'avoir une certaine répartition de votre temps de travail, alors vous devez faire écrire vos exigences dans le contrat que vous signez. Le plus souvent, les employeurs font à la place une promesse lors de l'entretien d'embauche. Ce n'est pas par malice, mais simplement parce que les contrats ont évolué et sont ce qu'ils sont. Aujourd'hui, ils font rarement apparaître de répartition détaillée des horaires.

Faites donc attention à ce que le contrat contienne ce que vous avez négocié avec l'employeur, tant pour le taux horaire par semaine que jour par jour, de façon la plus claire possible.



V- Heures supplémentaires / Überstunden

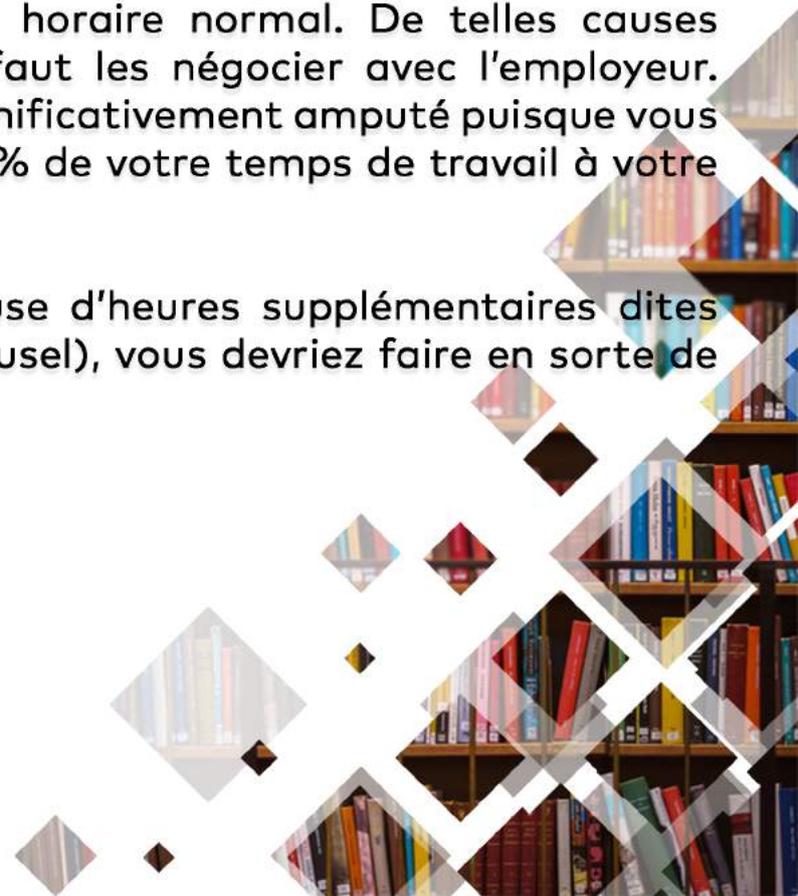
Votre contrat de travail fait-il correctement mention des règles en matière d'heures supplémentaires ?

Même sans règles écrites dans le contrat, l'employeur doit rémunérer les heures supplémentaires séparément. Seuls les emplois "hautement qualifiés" ou ceux avec un revenu supérieur à 5800 euros (à l'ouest) ou 4900 euros (à l'est) ne sont pas concernés par une juste indemnisation défini par la juridiction, et dépendent donc d'une clause dans leur contrat qui précise leur rémunération complémentaire en cas d'heures supplémentaires.

Avec une rémunération plus faible, il n'y a donc pas besoin de clause pour être payé en cas d'heures supplémentaires. Et il n'y a pas de raison non plus de faire des nuits blanches sur vous avez accepté une clause d'heures supplémentaires en cas de nécessité (notwendige Überstunden) ou pour une ampleur courante de travail (Überstunden im üblichen Umfang) sans être rémunéré. De telles clauses ne sont pas claires et inopérantes.

Les clauses les plus gênantes sont celles, par exemple, qui vous engagent jusqu'à six heures supplémentaires par semaine, avec les quatre premières payées au taux horaire normal. De telles causes peuvent prendre effet et il vous faut les négocier avec l'employeur. Sinon, votre salaire risque d'être significativement amputé puisque vous seriez contraint d'offrir près de 10 % de votre temps de travail à votre employeur.

Si votre contrat contient une clause d'heures supplémentaires dites durables (haltbare Überstundenklausel), vous devriez faire en sorte de la faire supprimer avant de signer.



VI- Primes / Sonderzahlungen

Est-ce que des primes sont clairement établies dans le contrat, comme par exemple le 13e mois, une **prime de Noël (Weihnachtsgeld)** ou une **prime de vacances (Urlaubsgeld)** ?

Peut-être vous at-on expliqué pendant l'entretien d'embauche que votre emploi pouvait vous donner accès à des prestations supplémentaires, comme la prime de Noël ou de vacances ? Si c'est le cas, alors ce qui a été discuté doit également apparaître dans le contrat.

Bien sûr, vous pouvez prétendre à des paiements de ce genre sans une clause écrite, lorsqu'ils sont monnaie courante, c'est-à-dire offerte dans l'entreprise depuis un certain temps, avec une somme déjà établie. Toutefois, l'apparition ou non de ces opérations habituelles entraîne souvent des conflits. Par conséquent, soyez attentif à la mention claire des primes dans le contrat, avec la somme concernée et la période de paiement.



VII- Freiwilligkeitsvorbehalt, Widerrufsvorbehalt

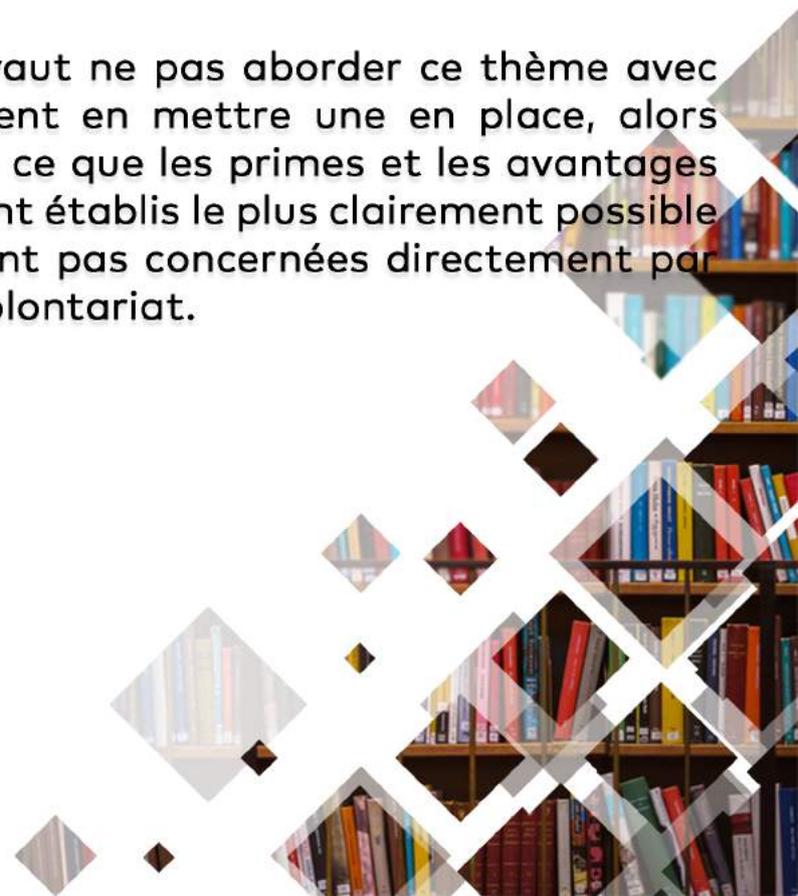
Est-ce que votre contrat mentionne un droit de réserve sur vos primes au titre de la rétractation ou du volontariat (Widerrufs-/Freiwilligkeitsverbehalten) ?

Si vous êtes parvenus à faire inscrire clairement dans votre contrat vos primes, vous n'avez pas à craindre le droit de réserve de votre employeur. Ces clauses ne peuvent pas affecter vos droits.

La juridiction actuelle protège également assez bien d'autres performances qui ne seraient pas clairement désignées dans votre contrat. Les employeurs doivent utiliser des moyens considérables pour rendre des clauses de réserve parfaitement étanches et effectives.

Ainsi, un droit de réserve dit Freiwilligkeitsvorbehalt ne peut pas dans le même temps être désigné comme un droit de réserve dit Widerrufsvorbehalt. Dès lors, la mention d'une performance comme freiwillig und stets widerruflich (volontaire et rétractable à tout moment) n'est pas effective. En outre, une réserve sur des performances volontaires doit mentionner concrètement la prime annuelle concernée, les indemnités éventuelles, etc. La rédaction d'une clause de rétractation de prime est encore plus compliquée et coûteuse.

En connaissance de cause, mieux vaut ne pas aborder ce thème avec l'employeur. S'il souhaite absolument en mettre une en place, alors acceptez. Faites plutôt attention à ce que les primes et les avantages en nature que l'on vous promet soient établis le plus clairement possible dans le contrat. Et qu'elles ne soient pas concernées directement par ces clauses de rétractation ou de volontariat.



VIII- Préavis de licenciement / Kündigungsfristen

Votre contrat vous assure-t-il grâce à un **délai de préavis de licenciement** suffisamment long ?

Lorsque vous vous engagez sur un nouveau poste, avec de bons espoirs de faire carrière, un licenciement après seulement un an ou deux peut laisser un goût amer. Une telle situation s'anticipe assez mal. Il faut cependant s'assurer que le préavis de licenciement sera assez long si cela arrive.

Gardez à l'esprit que les préavis de licenciement prévus par la loi sont assez courts. Si votre employeur décide de cesser votre collaboration après quatre ans et onze mois, la période de préavis pour la fin de votre contrat selon le code du travail n'est que... d'un mois, jusqu'à la fin du mois suivant.

Ainsi, des préavis fixés dans le contrat pour deux ou trois mois, jusqu'à la fin du trimestre suivant, jouent un rôle important dans la sécurisation de votre emploi. Faites alors attention à ce que votre contrat prévoit une longue période de préavis avant un éventuel licenciement.



XI- Délai de forclusion / Ausschlussfristen

Votre contrat vous oblige-t-il à un délai de forclusion ?

Du point de vue de l'employé, ces clauses ne sont pas bénéfiques. Elles signifient en fait que toutes les prétentions (salariales par exemple) vis-à-vis de l'autre partie contractante ne peuvent être réclamées que sur un délai extrêmement court, souvent seulement quelques mois, et qu'elles ne sont plus valables en suite, c'est-à-dire qu'elles disparaissent purement et simplement.

Bien que ces clauses de forclusion soient autant avantageuses et désavantageuses pour les deux parties (employeur et employé) d'un point de vue juridique, elles pèsent davantage sur l'employé dans la pratique. Faites donc en sorte de retirer ces clauses de forclusion de votre contrat de travail.

Un de vos arguments pour cela peut être que ces clauses ne sont réellement valables que sur des contrats avec une rémunération horaire, lorsque l'employé ne peut pas être contrôlé au sein de l'entreprise sur ses heures effectives de travail. C'est le cas par exemple pour des travaux manuels, dans la construction. L'employeur doit alors payer pour un nombre d'heures différent tous les mois. Afin de ne pas avoir à contrôler six mois plus tard les déclarations horaires de ses employés, il peut avoir recours à ce type de clause.

Dans tous les autres cas, les clauses de forclusion n'ont pas un grand intérêt dans les faits.



X- Clauses de non-concurrence / Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Votre contrat de travail est-il libre de toute **interdiction de candidature à la concurrence** ? Avec ce type d'interdiction, à la suite de votre emploi, vous vous engagez à ne pas postuler chez un concurrent ou à fonder votre propre entreprise concurrente sur une période maximale de deux ans.

En échange, il existe une indemnité de carence, qui selon la loi doit représenter la moitié de vos derniers revenus annuels. C'est une somme conséquente pour ne rien faire, mais très peu pour quelqu'un qui souhaite reprendre le travail de suite. Et c'est un facteur de stress certain pour les employés ambitieux, puisque cela peut gâcher des opportunités professionnelles intéressantes dans d'autres entreprises. En effet, dans la plupart des cas, les offres qui se présenteront seront chez la concurrence, et une clause de ce type vous empêche de changer d'emploi.

Avant de consentir à une interdiction de départ à la concurrence avec un employeur, mieux vaut faire vérifier le contrat par un avocat spécialisé. Avec un peu de chance, cette clause se révélera noncontraignante, et vous aurez finalement à la fin de votre contrat le choix de vous conformer à cette clause ou non.

En dehors de quelques cas particuliers de non-conformité, il est tout de même conseillé aux employés de négocier le retrait d'une clause de non-départ à la concurrence.

