

Moins de bureaucratie, plus de flexibilité ?

À partir de 2025, la simple forme textuelle suffira pour prouver les conditions contractuelles essentielles d'une relation de travail. Cette nouveauté entraîne des risques.

Obligation de facturation électronique : Agissez dès maintenant !

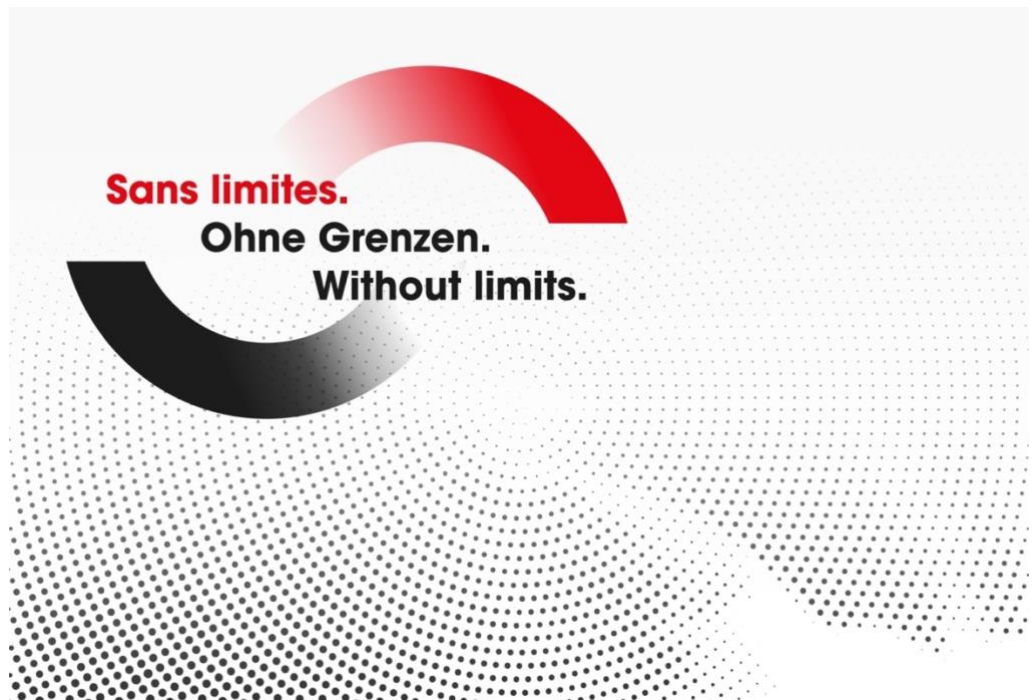
À partir de 2025, toutes les entreprises devront être en mesure de recevoir des factures électroniques. D'autres obligations viendront s'ajouter les années qui suivent. Profitez des délais de transition pour vous adapter à temps.

Augmentation du salaire minimum à 12,82 €

Contrôlez à temps les contrats et la gestion des salaires afin d'éviter tout paiement d'arriérés.

Obligation de déclaration selon la loi LkSG : Délai à nouveau repoussé

Auparavant, le BAFA avait prévu de sanctionner les manquements aux obligations de déclaration dès le mois de janvier 2025.



Actualités économiques et juridiques pour votre entreprise

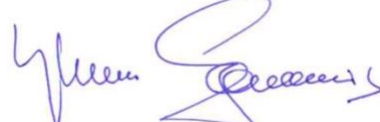
Chers lecteurs, chères lectrices,

La fin de l'année approche et, comme chaque année, le passage à la nouvelle année apporte un certain nombre de changements économiques et juridiques. Ces changements peuvent avoir un impact considérable sur votre entreprise et nécessitent par conséquent une certaine anticipation. C'est le moment idéal pour procéder aux adaptations qui pourraient s'avérer nécessaires. Vous pourrez ainsi orienter au mieux votre entreprise vers l'année à venir, saisir les opportunités qui se présentent et minimiser les risques éventuels.

Avec cette newsletter, nous souhaitons vous fournir un aperçu des principaux changements à venir afin que vous puissiez entamer la nouvelle année en toute connaissance de cause.

Vous recevrez la suite de notre série « Update Allemagne 2025 » avec la partie II (« Nouvel élan donné par les Commercial Courts et les procédures d'arbitrage modernisées ») et la partie III (« Data Act - Contrats portant sur l'exploitation des données - IA ») en janvier 2025.

Meilleures salutations



Prof. Dr. Jochen Bauerreis



Moins de bureaucratie, plus de flexibilité ?

Le 26 septembre 2024, le Bundestag a adopté la loi sur l'allègement de la bureaucratie IV (BEG IV) visant à poursuivre la réduction des obstacles bureaucratiques en Allemagne. Un des points majeurs de cette loi concerne la nouvelle révision de la loi relative à la preuve des conditions de travail essentielles (« Nachweisgesetz »), qui régit les obligations des employeurs en matière de documentation des conditions contractuelles essentielles dans le cadre d'une relation de travail.

À l'avenir, il suffira en principe de documenter les conditions contractuelles d'une relation de travail sous forme textuelle et de les transmettre par voie électronique à l'employé, à condition que le document soit accessible à l'employé, qu'il puisse être enregistré et imprimé et que l'employeur sollicite une confirmation de réception de la part de ce dernier au moment de la transmission.

Ainsi, l'obligation actuelle de rédiger les conditions contractuelles d'une relation de travail par écrit, de les signer de sa main propre et de les remettre à l'employé est supprimée. Cette modification vise à offrir aux entreprises une plus grande flexibilité et à encourager la mise en œuvre de processus numériques dans le travail quotidien.

Cependant il reste à évaluer l'impact de ces nouvelles règles dans la pratique. Il est légitime de se demander si l'allègement prévu sera atteint à long terme ou si l'assouplissement de l'exigence de forme n'entraînera pas un manque de sécurité juridique et, par conséquent, des litiges concernant la preuve des conditions contractuelles convenues dans le cadre d'une relation de travail.

Il convient également de noter qu'une première révision fondamentale de la loi relative à la preuve des conditions de travail essentielles est entrée en vigueur le 1^{er} août 2022. Cette révision avait notamment étendu considérablement la liste des conditions contractuelles essentielles, raccourci les délais liés à l'obligation de fournir les preuves justifiant de ces conditions essentielles et introduit des dispositions relatives aux amendes en cas de non-respect des dispositions de la loi. Il est ainsi recommandé aux employeurs de s'assurer sans délai si les moyens de preuve ainsi que les contrats de travail qu'ils utilisent sont conformes aux exigences actuelles de la loi relative à la preuve des conditions de travail essentielles.

Obligation de facturation électronique : Agissez dès maintenant !

À partir du 1er janvier 2025, toute entreprise devra être en mesure de recevoir des factures électroniques (appelées e-factures) dans le cadre des transactions B2B nationales.

Sont considérées comme e-factures les factures aux formats XRechnung ou ZUGFeRD. À l'inverse, les factures au format JPG ou PDF ne sont pas considérées comme des e-factures et ne répondent pas aux exigences légales.

Dans un premier temps, pour l'année 2025, une simple boîte mail suffira encore pour recevoir les e-factures. En effet, entre 2025 et 2027, il existe des dispositions transitoires qui permettent, sous certaines conditions, d'utiliser également des factures papier ou autres.

Toutefois, la période de transition prendra fin en 2028 date à laquelle toutes les entreprises devront obligatoirement utiliser des e-factures.

Il est donc fortement recommandé d'investir dès à présent dans des systèmes numériques appropriés et d'adapter vos processus internes en conséquence. Ainsi, si votre entreprise n'a pas encore adopté le traitement électronique des factures, il est crucial de le faire sans délai afin de se conformer aux nouvelles exigences légales.



Augmentation du salaire minimum à 12,82 €

A partir du 1^{er} janvier 2025, le salaire minimum en Allemagne passera à 12,82 euros de l'heure. Les entreprises doivent vérifier si les contrats de travail existants et les systèmes de gestion de paie sont adaptés afin de s'assurer que tous les employés soient rémunérés sur la base de ce nouveau salaire minimum.

Cette augmentation ne concerne pas uniquement les employés à temps plein, mais aussi les employés en « mini-jobs » et à temps partiel, dont le temps de travail pourrait devoir être réajusté pour respecter les plafonds applicables. Il est également essentiel de revoir les grilles salariales des employés dont le salaire était légèrement supérieur au précédent minimum, afin de préserver les écarts entre les classes salariales et éviter tout déséquilibre au sein de l'entreprise. En tout état de cause, les entreprises se doivent d'agir rapidement afin d'éviter d'éventuelles conséquences juridiques et des arriérés de paiement.

Obligation de déclaration (par l'établissement d'un rapport) selon la loi sur le devoir de diligence dans les chaînes d'approvisionnement (LkSG) : Délai à nouveau repoussé

Depuis le 1er janvier 2024 déjà, les entreprises de plus de 1 000 employés sont tenues d'établir et de publier chaque année un rapport sur l'accomplissement de leur devoir de diligence en matière de chaîne d'approvisionnement, conformément à la loi sur le devoir de diligence dans les chaînes d'approvisionnement (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, LkSG). Ce rapport doit détailler les risques liés aux droits de l'homme et à l'environnement dans la chaîne d'approvisionnement ainsi que les mesures prises pour éviter ou réduire ces risques.



Les rapports doivent en principe être transmis à l'Office fédéral de l'économie et du contrôle des exportations (BAFA) quatre mois après la fin de l'exercice et être publiés sur le site web de l'entreprise. Le délai pour la première remise (année de référence 2023) avait initialement été prolongé jusqu'au 31 décembre 2024, de sorte qu'il avait été prévu initialement que le BAFA puisse sanctionner un rapport insuffisant dès le 1er janvier 2025 par des amendes considérables.

Cependant, le BAFA vient d'annoncer que le délai de remise des rapports est prolongé une nouvelle fois : Les entreprises soumises à la LkSG ont désormais jusqu'au 31 décembre 2025

pour remettre leurs rapports au BAFA. Le dépassement du délai pour l'année de référence 2023 ne sera donc pas sanctionné, à condition que le rapport soit remis au BAFA au plus tard le 31 décembre 2025.

Remarque concernant la directive européenne sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD) entrée en vigueur le 25 juillet 2024 : cette directive impose aux États membres de l'UE d'intégrer ses exigences dans leur législation nationale d'ici deux ans. Bien que la CSDDD repose en grande partie sur les principes de la LkSG, elle introduit des obligations de diligence plus strictes, notamment en matière d'environnement, et prévoit des sanctions civiles pour les entreprises en cas de non-respect. Il est donc fortement conseillé aux entreprises de suivre l'évolution de cette législation et de se préparer aux nouvelles exigences à venir.



Vous avez des questions ? Nous nous tenons bien entendu à votre disposition pour toute information complémentaire sur les sujets susmentionnés ou pour toute demande de conseil individuel.

Notre cabinet d'avocats international ABCI ALISTER, implanté à Strasbourg & Kehl ainsi qu'à Paris, Lyon, Nice, Montpellier et Montélimar, conseille les entreprises dans tous les domaines du droit international des affaires, allemand et français.

Sur les sites de Strasbourg & Kehl, nous disposons d'une équipe multilingue d'une dizaine de personnes composée d'avocats et de Rechtsanwälte inscrits au(x) barreau(x) allemand et/ou français.

Les principaux domaines de notre conseil juridique et stratégique sont les suivants :

- ***Mergers & Acquisitions (M & A)***
- ***Corporate***
- ***Human Ressources***
- ***Compliance***
- ***International***
- ***Restructuring***
- ***Services & Products***
- ***Litigation***

À NOTER : Les informations et indications contenues dans cette newsletter sont fournies à titre indicatif et ne sont, par conséquent, pas de nature à constituer un conseil juridique et/ou une consultation juridique fourni(e) par un avocat. Ni l'envoi ni la réception de la newsletter ne sont constitutifs d'un mandat juridique établi avec les sociétés d'avocats ABC INTERNATIONAL SELARL et/ou ABCI RECHTSANWALTSGESELLSCHAFT MBH. Ainsi, toute responsabilité de nos sociétés d'avocats en rapport avec l'envoi et/ou la réception de la newsletter est exclue.