



Depuis plus de 25 ans, nous conseillons et accompagnons les entreprises françaises, suisses et belges ainsi que leurs filiales allemandes dans tous les aspects juridiques de leurs activités en Allemagne. Aux côtés des cadres dirigeants, des départements ressources humaines, des services juridique et financier ainsi que des équipes commerciales, nous assistons de la même manière les sociétés allemandes en France.

Publication | Droit social – Relation et contrat de travail | Allemagne

« Mini-jobs » (activité réduite avec exonération de charges sociales) et travail sur appel en Allemagne : les obligations incombant à l'employeur

4 juin 2020

Les employeurs en Allemagne employant des salariés dans le cadre d'un travail sur appel sans fixer de durée de travail hebdomadaire doivent tenir compte d'une modification législative intervenue début 2019 et prendre les mesures nécessaires pour éviter que le « Minijob » ne devienne une activité soumise à cotisations sociales.

Qu'entend-on par « Minijob » en Allemagne ?

Les emplois appelés « Minijobs » ou « emplois à 450 euros » sont des emplois dans le cadre desquels la rémunération régulièrement versée n'excède pas un plafond légalement défini, actuellement 450 euros (emplois à salaire réduit), ou pour lesquels la durée de validité du contrat est brève (emplois de courte durée).

Dans le cas d'un tel emploi, c'est l'employeur qui supporte la retenue à la source de l'impôt sur le revenu (« Lohnsteuer »), la contribution de solidarité (« Solidaritätszuschlag ») et l'impôt du culte (« Kirchensteuer ») ainsi que les cotisations de sécurité sociale.

Le salarié embauché dans le cadre d'un « Minijob » est exonéré des cotisations d'assurances maladie, de dépendance et de chômage obligatoires. Il est possible pour de tels salariés de se voir également exonérer des cotisations d'assurance vieillesse.

Qu'entend-on par travail sur appel en Allemagne ?

Par travail sur appel, on entend une convention selon laquelle le salarié doit fournir sa prestation en fonction de la charge de travail sur décision unilatérale de l'employeur.



Ulrich Martin DEA / DESE
Rechtsanwalt

martin@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Jörg Luft
Rechtsanwalt

luft@rechtsanwalt.fr

T + 49 (0) 7221 30 23 70

www.rechtsanwalt.fr

Strasbourg

16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg
T + 33 (0) 3 88 45 65 45
F + 33 (0) 3 88 60 07 76
strasbourg@rechtsanwalt.fr

Paris

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T + 33 (0) 1 53 93 82 90
F + 33 (0) 1 53 93 82 99
paris@rechtsanwalt.fr

Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T + 49 (0) 7221 30 23 70
F + 49 (0) 7221 30 23 725
baden@rechtsanwalt.fr

Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T + 33 (0) 5 56 28 38 07
F + 33 (0) 3 88 60 07 76
bordeaux@rechtsanwalt.fr

Sarreguemines

50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Sarreguemines
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
F + 33 (0) 3 87 28 08 13
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

Epp Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Cette présentation a un caractère purement informatif et ne saurait remplacer un conseil personnalisé. Toute responsabilité des auteurs est exclue. Les contenus de cette présentation sont soumis à des droits d'auteur.

Le travail sur appel peut être effectué dans le cadre, soit d'un travail à temps partiel, soit d'un travail à durée déterminée. Les « Minijobs » à 450 euros font également partie de cette catégorie.

Au titre des emplois sur appel dans le cadre desquels aucune durée de travail n'a été convenue, la loi allemande sur le temps partiel et les contrats de travail à durée déterminée prévoient des dispositions spécifiques pour la protection des salariés. Ces dispositions relatives au droit du travail ont également une incidence sur les cotisations sociales. C'est pourquoi un « Minijob » à 450 euros peut vite être requalifié en activité salariale soumise aux cotisations sociales.

Dans le cadre du travail sur appel, un certain nombre de dispositions légales doivent être respectées. Ainsi, les durées de travail journalière et hebdomadaire doivent être fixées dans la convention portant sur le travail sur appel. Dans le cas contraire, il est considéré que la durée de travail hebdomadaire de 20 heures prévue par la loi est convenue. Ainsi, tous les éléments de rémunération en lien avec cette durée de travail théorique sont également dus ou peuvent faire l'objet de prétentions de la part du salarié en application des dispositions du droit du travail.

Sur la base de cette durée du travail théorique de 20 heures hebdomadaires à respecter en raison de l'absence de convention avec le salarié, le montant de la rémunération due dépassera vite, en application du salaire minimum de 9,35 euros applicable en Allemagne au titre de l'année 2020, les 450 euros. Dans ce cas, les salariés concernés ne peuvent plus être employés dans le cadre d'un « Minijob » à 450 euros, mais doivent faire l'objet d'une déclaration auprès des organismes de sécurité sociale en tant que salariés assujettis aux cotisations sociales.

Travail sur appel – Recommandation pour les employeurs en Allemagne

Il est ainsi recommandé aux employeurs en Allemagne, employant des salariés dans le cadre d'un travail sur appel sans avoir convenu la durée de travail, de fixer par écrit la durée de travail hebdomadaire avec le salarié. Ils doivent ainsi convenir d'une durée de travail hebdomadaire minimale ou maximale. Dans ce contexte, il est important de veiller à ce que le salarié ne travaille pas plus que 25 % de la durée de travail minimale convenue et pas moins de 20 % de la durée de travail maximale convenue.

Notre équipe reste à votre disposition pour toute question à ce sujet.

welcome@rechtsanwalt.fr