



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.

News | Droit social | Allemagne

## Les modifications du droit du travail allemand en 2022

18 février 2022

Dans son accord de coalition, le nouveau gouvernement fédéral allemand a prévu un certain nombre de réformes en droit du travail, qui n'ont toutefois pas encore été concrétisées et mises en œuvre. Ces réformes concernent notamment les points suivants :

- augmentation du salaire minimum légal à 12 € brut par heure
- réforme de la législation sur les contrats de travail à durée déterminée (sous le gouvernement précédent, [le ministère du travail avait déjà présenté un projet de réforme](#) à ce sujet, lequel n'avait toutefois pas été mis en œuvre)
- instauration de dispositions relatives au travail à domicile et au travail mobile
- augmentation des plafonds de rémunération pour les [mini-jobs](#)
- modifications du droit du travail collectif, notamment concernant le pouvoir de codécision des [comités d'entreprise allemands](#) dans les entreprises.

À l'heure actuelle, il n'est pas encore possible d'affirmer avec certitude si, quand et comment ces projets de réforme vont être mis en œuvre. Les employeurs et les départements de ressources humaines doivent toutefois se préparer à des changements dans ces domaines.

Indépendamment de ces projets de réforme du gouvernement allemand, certaines nouveautés en matière d'emploi de salariés en Allemagne ont déjà vu le jour.

### Augmentation du [salaire minimum allemand](#)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, le salaire minimum légal allemand (« *gesetzlicher Mindestlohn* ») s'élève à 9,82 € brut par heure de travail. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022, il passera à 10,45 € brut par heure.



**Ulrich Martin** DEA / DESE  
Rechtsanwalt

[martin@rechtsanwalt.fr](mailto:martin@rechtsanwalt.fr)  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Jörg Luft**  
Rechtsanwalt

[luft@rechtsanwalt.fr](mailto:luft@rechtsanwalt.fr)  
T + 49 (0) 7221 30 23 70

[www.rechtsanwalt.fr](http://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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto: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.

## Arrêts maladie électroniques

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022, les caisses d'assurance maladie des salariés enverront aux employeurs des avis d'arrêt maladie (« *Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung* » ou « *AU-Bescheinigung* ») sous forme numérique. Depuis octobre 2021 déjà, les médecins allemands sont tenus de transmettre des avis électroniques aux caisses d'assurance maladie compétentes. Cela signifie que les employeurs pourront, à l'avenir, accéder eux-mêmes aux avis d'arrêt de travail pour maladie. Cela ne change toutefois rien au fait qu'en Allemagne, les salariés doivent informer immédiatement et personnellement leur employeur de toute incapacité de travail.

## Forfait fiscal pour le télétravail des salariés en Allemagne

En lien avec la pandémie de Covid-19, l'Allemagne a mis en place, pendant les deux dernières années fiscales, un forfait pour le télétravail d'un montant de 5 € par jour travaillé à domicile. Ce forfait fiscal pour le télétravail est plafonné à 600 €, soit 120 jours par an. Cette disposition doit désormais être prolongée pour l'année fiscale 2022.

## Inscription électronique au chômage pour les salariés en Allemagne

Le 1<sup>er</sup> janvier 2022, une nouvelle réglementation concernant l'inscription au chômage par voie électronique est entrée en vigueur en Allemagne.

## Prolongation des dispositions sur l'utilisation d'outils numériques par les comités d'entreprise

En raison de la pandémie de Covid-19, des mesures spéciales, applicables jusqu'au 30 juin 2021, ont été mises en œuvre afin de permettre aux comités d'entreprise, cadres supérieurs et organes de conciliation de tenir des réunions virtuelles. Ces mesures ont été réintroduites en décembre 2021. Elles sont initialement valables jusqu'au 19 mars 2022 mais pourront être prolongées une fois par décision du Bundestag allemand.

## Activité partielle (« *Kurzarbeit* ») en Allemagne pendant la crise du Coronavirus

Les dispositions spéciales relatives à l'indemnisation de l'activité partielle, instaurées temporairement en Allemagne en raison de la pandémie de coronavirus, ont été prolongées jusqu'au 31 mars 2022.

La durée maximale du droit à l'allocation d'activité partielle, jusque-là limitée à 24 mois, a été prolongée de trois mois supplémentaires et les employeurs allemands peuvent continuer à demander le remboursement de 50 % des cotisations de sécurité sociale qu'ils ont payées pour les employés en activité partielle. Le droit à la perception d'une allocation d'activité partielle majorée à partir du quatrième et du septième mois d'activité partielle a également été prolongé jusqu'au 31 mars 2022.

## Prime Covid-19 non imposable pour les salariés en Allemagne

Jusqu'au 31 mars 2022 inclus, les employeurs peuvent accorder à leurs salariés une prime Covid-19 (« *Corona-Bonus* » ou « *Corona-Prämie* ») d'un montant total de 1.500 €. Cette prime est exonérée d'impôt. Il convient de relever que la somme de 1.500 € ne peut pas être dépassée (qu'une partie de ce montant ait déjà été versée ou non au cours des mois/ années précédents).

## Emploi de salariés handicapés en Allemagne

Depuis janvier 2022, le budget alloué à la formation régulière des personnes handicapées a été augmenté. En outre, un guichet unique est introduit pour les employeurs en Allemagne. Ces derniers devront fournir à ce guichet des informations sur la formation, le recrutement et l'emploi de personnes gravement handicapées.

## Retraite complémentaire par conversion de la rémunération

En Allemagne, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, lorsqu'un salarié convertit une partie de son salaire en une pension professionnelle, l'employeur est toujours tenu de verser à l'organisme de prévoyance du salarié (caisse de retraite, fonds de retraite complémentaire ou assurance directe) les cotisations sociales épargnées (15 % du montant de la conversion de rémunération, au maximum les cotisations patronales économisées) en guise de contribution patronale. Jusqu'à présent, cette obligation ne s'appliquait qu'aux conversions de rémunération conclues à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

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

[welcome@rechtsanwalt.fr](mailto:welcome@rechtsanwalt.fr)