



LE CONTRAT DE TRAVAIL EN ALLEMAGNE



Le droit du travail allemand présente des variantes concernant les règles applicables au contrat de travail par rapport au droit du travail français. Ainsi certaines mesures obligatoires en France peuvent ne pas être systématiquement prévues en Allemagne - telles que le SMIC par exemple. Parfois les conventions collectives ou les usages prennent le relais et fixent les bases des relations contractuelles entamées dans l'entreprise, mais ce n'est pas toujours le cas. Ce guide a été conçu dans le but de vous informer sur vos droits et obligations en matière contractuelle en tant que travailleur frontalier en Allemagne.

Important : les informations de cette brochure sont soumises à une clause de non responsabilité et sont protégées par un copyright ©

Kehl (D), avril 2008

I. LA PERIODE D'ESSAI

► *Quelle doit être la durée de la période d'essai dans mon contrat de travail ?*

En Allemagne, il est très fréquent qu'une période d'essai soit prévue. La durée de celle-ci dépend des dispositions introduites à ce sujet dans votre contrat de travail ou dans la convention collective applicable, mais en règle générale, elle peut aller d'**1 à 6 mois**.

La loi ne fait pas mention d'une durée maximale, mais en pratique, cette durée n'excède pas 6 mois - sauf pour certaines activités nécessitant une durée plus longue pour permettre une juste appréciation des compétences du salarié.

Au cours de la période d'essai (ne dépassant pas 6 mois), votre employeur ou vous-même pouvez rompre votre relation de travail sans alléguer de motif, en respectant un **préavis de 2 semaines** (§ 622 al. 3 *Bürgerliches Gesetzbuch* - BGB).

Il est possible de convenir d'une période d'essai pour un Contrat à durée indéterminée (CDI) comme pour un Contrat à durée déterminée (CDD).

Attention : Ne pas confondre cette période d'essai avec la durée de la relation de travail, caractérisant la nature du contrat (CDD ou CDI).

II. LA REMUNERATION

► *Existe-t-il un salaire minimum en Allemagne ?*

Il n'existe **aucun** salaire minimum légal en Allemagne. Le niveau minimum du salaire résulte *en principe* de l'accord entre vous-même et votre employeur. Toutefois, les salaires minimums sont en partie fixés par les conventions collectives (exemples : dans le secteur du bâtiment et des travaux publics). Dans ce dernier cas, le salaire inscrit dans votre contrat de travail ne peut être inférieur à celui négocié dans la convention collective.

► *Est-il possible que mon employeur verse des compléments à mon salaire de base ?*

Selon les circonstances, vous pouvez percevoir des commissions, des intérêts sur le chiffre d'affaire de votre entreprise ou encore diverses primes, telles que la prime de vacances ou un 13^{ème} mois (si cela est prévu dans votre contrat de travail, dans la convention collective applicable ou si c'est un usage de votre entreprise).

► *Quelle est la conséquence de mon absence pour maladie sur ma rémunération ?*

Si vous tombez malade, votre rémunération est assurée jusqu'à **6 semaines** par l'employeur (§ 3 *Entgeltfortzahlungsgesetz*).

A la suite de ces 6 semaines, si vous êtes toujours malade, les 72 semaines suivantes seront indemnisées par la Caisse d'assurance maladie (allemande).

Important : La condition nécessaire pour que vous puissiez bénéficier de cette disposition consiste à avoir une ancienneté d'au moins **4 semaines ininterrompues**.

Si vous subissez par la suite une incapacité de travail en raison de la même maladie, votre salaire ne vous sera pas versé.

Exceptions (§ 3 (1) Entgeltfortzahlungsgesetz) : le salaire est maintenu lorsque :

- 6 mois avant la nouvelle incapacité, le salarié n'est pas tombé malade à cause de la même maladie.
- Il s'est écoulé une période de 12 mois depuis le début de la première incapacité.

III. LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

► *Dois-je avoir un contrat de travail écrit ?*

En principe, il est recommandé de disposer d'un écrit, mais il n'existe **aucune obligation de forme**. Ainsi votre contrat de travail peut être oral, écrit ou résulter d'un comportement constitutif d'une telle relation.

Si vous avez conclu votre contrat de travail oralement, vous êtes en droit d'exiger un contrat écrit de votre employeur dans un délai d'**1 mois** à compter du début votre relation contractuelle. Ce contrat doit alors comporter les conditions essentielles de la relation de travail telles l'identité des parties, le lieu et les horaires

de travail, la durée du contrat, la description du poste ou encore la rémunération.

IV. LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE

► ***Y-a-t-il une exigence particulière pour la forme de mon CDD ?***

Il est indispensable qu'il soit conclu par écrit, à défaut, il sera requalifié en CDI.

Pour que votre contrat soit valide doivent y figurer les conditions essentielles (cf. ci-dessus).

► ***Quelle est la durée maximale pour laquelle je peux conclure un CDD ?***

Vous pouvez conclure un CDD s'il est justifié par une **raison objective**, parmi lesquelles l'on peut citer : un besoin provisoire de l'entreprise, le remplacement d'un autre salarié, la particularité d'une activité nécessitant des compétences précises, etc. (§ 14 *Teilzeits- und Befristungsgesetz* - TzBfG). La liste légale n'est pas exhaustive, d'autres raisons peuvent être alléguées.

Il existe toutefois un certain nombre d'**exceptions** relatif à la durée du contrat : c'est le cas pour les personnes embauchées par les universités, les entreprises en phase de création ainsi que les employés qui atteignent l'âge de 52 ans.

Mais un CDD peut également être conclu sans raison objective ; en revanche, celui-ci ne sera valable que pour une durée de **deux ans** pendant laquelle il est possible de prolonger la relation de travail 3 fois au maximum. Si la relation de travail dépasse ces deux années, le CDD sera requalifié en CDI.

Cependant, vous ne pouvez pas conclure un CDD s'il y a déjà eu auparavant un contrat (CDD-CDI) avec le même employeur.

Le CDD prend fin avec l'arrivée du terme du contrat fixé par les parties ou avec l'accomplissement de la mission prédéfinie.

V. LE TEMPS DE TRAVAIL

► *Quelle est la durée maximale de travail par jour ?*

Selon la loi allemande sur le temps de travail (*Arbeitszeitgesetz* - ArbZG), vous ne pouvez travailler plus de **8 heures par jour**.

Exception : il est possible de porter la durée de travail à **10 heures au maximum** lorsque sur une période de 6 mois ou de 24 semaines, vous ne dépassez pas en moyenne 8 heures de travail.

Attention : La loi sur le temps de travail ne vise pas toutes les situations ; elle exclut notamment le service public (cf. § 18 ArbZG).

► ***Puis-je bénéficier d'un temps de pause ?***

Vous devez impérativement bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes si vous travaillez **6 heures ou au maximum 9 heures** dans la journée ; et de 45 minutes si vous travaillez plus de 9 heures.

► ***A quel temps de repos ai-je droit ?***

Après la fin d'une journée de travail, vous devez pouvoir vous reposer durant **11 heures consécutives**.

Mais les salariés de certaines structures spéciales peuvent voir leur temps de repos raccourci (§ 5 ArbZG) : il en va ainsi par exemple pour le personnel des hôpitaux, de restaurants, d'entreprises de transports, etc.

► ***Qu'en est-il du repos dominical et des jours fériés ?***

Vous ne pouvez **pas** être employé les dimanches et les jours considérés comme fériés par la loi (de 0 heure à 24 heures). Ici encore des **exceptions** interviennent pour certains types d'activités (§ 10 : services d'urgence et de sauvetage ; sauvegarde de l'ordre et de la sûreté publique ; etc.).

Si vous avez travaillé un dimanche, à titre de **compensation**, votre employeur doit vous attribuer à la place un jour de repos dans les 2 semaines qui suivent. Et si vous avez travaillé un jour férié, vous devrez avoir

en contrepartie un jour de repos dans les 8 semaines qui suivent.

Ces deux dernières dispositions sont en principe soumises au respect du temps de repos de 11 heures consécutives (§ 5 ArbZG).

En tout état de cause, les dispositions d'une convention collective peut prévoir, conformément à la loi, des **aménagements**.

► ***Mon employeur peut-il me demander de travailler de nuit ?***

On entend par « *travail de nuit* » tout travail comprenant au moins deux heures de travail **entre 23 heures et 6 heures**.

Si vous travaillez de nuit, vous ne pouvez pas être employé plus de **8 heures** ; voire **10 heures maximum**, si vous ne dépassez pas 8 heures de travail en moyenne sur une période d'1 mois calendaire ou de 4 semaines.

En outre, une surveillance médicale particulière vous sera réservée.

En contrepartie et à défaut de dispositions spécifiques d'une convention collective, votre employeur doit soit vous donner un nombre raisonnable de congés payés, soit opérer une majoration sur votre salaire brut.

► ***Est-il possible que je sois obligé d'effectuer des heures d'astreinte ?***

La question de l'astreinte est *généralement* réglée par les conventions collectives ou accords d'entreprise ou de branche.

D'après la loi, ces conventions ou accords collectifs peuvent vous conduire à effectuer **plus** de 10 heures de travail par jour, notamment sous forme de périodes d'astreinte.

Remarque générale :

- Si ces dispositions ne sont pas respectées par votre employeur, celui-ci risque une peine d'emprisonnement ou une amende fixée par la loi (§ 22 et § 23 ArbZG).
- L'administration compétente pour toute question relative au temps de travail est le *Gewerbeaufsichtsamt* (Inspection du travail allemande) : soit celle du Landratsamt (si la ville de votre lieu de travail fait partie du Landkreis) ou soit celle du Stadt dans les Stadtkreis (si la ville de votre lieu de travail n'est pas intégrée dans un Landkreis).

VI. LES CONGES PAYES

► *Ai-je droit à des congés payés ?*

Chaque salarié a droit à des congés payés. A ce titre, votre employeur doit vous octroyer au minimum **24 jours ouvrables** de congés payés par an si vous travaillez 6 jours par semaine, mais si vous travaillez 5 jours par semaine, le minimum légal de congés payés est de **20 jours ouvrables**.

Précision : sont réputés jours ouvrables tous les jours de la semaine, sauf les dimanches et les jours fériés consacrés par la loi.

Rappel des jours fériés dans le Bade-Wurtemberg :

- le Nouvel An (1^{er} janvier)
- l'Épiphanie (6 janvier)
- le Vendredi Saint
- le Lundi de Pâques
- le 1^{er} Mai
- l'Ascension
- le lundi de Pentecôte
- le jour de la Fête-Dieu
- le jour de l'union allemande (3 octobre)
- la Toussaint (1^{er} novembre)
- les premier et deuxième jours de la fête de Noël (25 et 26 décembre).

Pour cela, vous devez impérativement justifier d'une relation de travail avec votre employeur de **6 mois** au minimum.

Important : Vous ne pouvez pas demander le bénéfice des congés payés accordés par votre précédent employeur en plus de vos congés payés acquis récemment.

► Quand puis-je demander un congé si dans mon contrat de travail il est indiqué que j'ai 24 jours de congés dans l'année et que j'ai commencé à travailler en janvier ?

Si vous êtes engagé dans la relation de travail depuis moins de 6 mois, vous pouvez tout de même prétendre à **1/12^e du congé annuel** (1/12 des 24 jours) pour chaque mois travaillé pour votre employeur :

- soit parce que sur une période d'une année calendaire, la condition d'ancienneté de 6 mois n'est pas remplie ;
- soit parce qu'il y a eu rupture ou fin du contrat avant d'atteindre l'ancienneté de 6 mois.

En l'espèce, après 6 mois, vous aurez droit à l'intégralité des congés payés, c'est-à-dire que vous ne serez en mesure de prendre vos congés qu'en juillet.

► *Puis-je décider seul de la période à laquelle je souhaite prendre mes congés payés ?*

Non, mais lorsque l'employeur planifie les différentes périodes de congés payés de son personnel, il doit prendre en considération vos propres souhaits concernant les dates de vos congés. Malgré tout, il se peut que vos souhaits s'opposent aux intérêts de l'entreprise ou aux souhaits d'autres salariés, prioritaires d'un point de vue social.

En principe, vous devez prendre vos congés payés en une fois. Il est possible en outre de procéder à un fractionnement de vos congés payés sous certaines conditions.

Les congés payés sont à prendre **au cours de l'année** ; toutefois, vous pouvez être admis à reporter vos congés payés pour l'année suivante si des raisons urgentes liées à l'entreprise ou à votre personne le justifient, au plus tard au 31 mars.

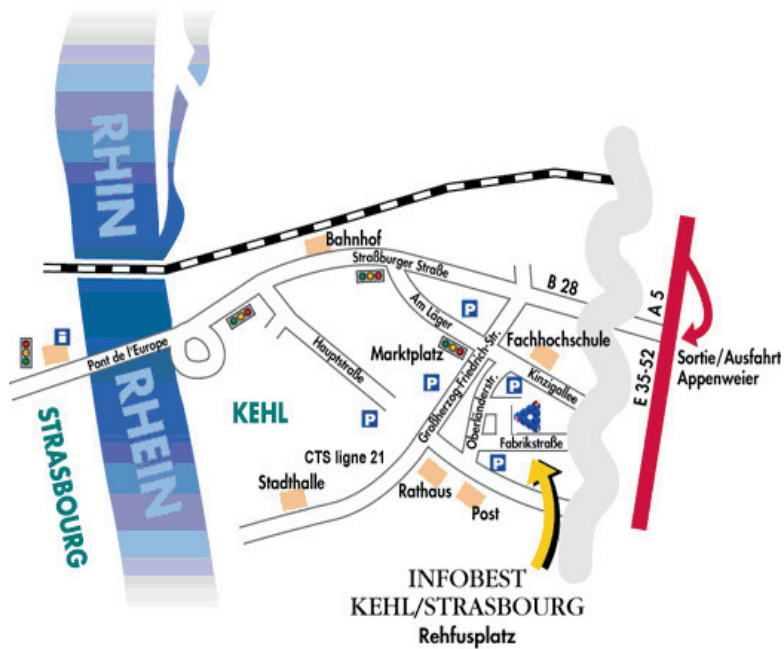
► ***Que se passe-t-il si je tombe malade pendant mon congé ?***

Dans ce cas, les jours durant lesquels vous étiez tombé malade, justifiés par un certificat médical, ne seront pas imputés sur vos congés payés (§ 9 *Bundesurlaubsgesetz* - BUrlG).

► ***A quelle indemnité de congés payés puis-je prétendre ?***

Cette indemnité se calcule sur **la moyenne des salaires** perçus durant les 13 derniers mois avant le début de votre congé, excepté la rémunération résultant des heures supplémentaires.





Contact

INFOBEST Kehl/Strasbourg
Rehfusplatz 11
D- 77694 KEHL am Rhein

Téléphone
F : 03 88 76 68 98
D : 07851/9479-0

Télécopie
F : 0049/7851/9479-0
D : 07851/9479-10

E-mail : kehl-strasbourg@infobest.org
Site internet : www.infobest.org

Horaires de réception du public :
Mardi et mercredi : 9h-12h et 13h30-17h
Jeudi : 10h-12h et 13h-18h
Vendredi : 10h-14h