La Kanzlei

# Nouvelles règles en droit du travail allemand en 2019

Arbeitsrecht



Fabian Neugebauer

Le 1er janvier 2019, un certain nombre de nouvelles lois concernant le droit du travail allemand sont entrées en vigueur, dont notamment l'augmentation du salaire minimum légal et le droit à réduction du temps de travail.

Vous trouverez ci-dessous l'essentiel des nouvelles règles :

**Augmentation du salaire minimum légal**

A compter du 1er janvier 2019, le salaire minimum légal est augmenté de 8,84€ à 9,19€ bruts/heure.

La prochaine augmentation entrera en vigueur le 1er janvier 2020 (à 9,35€ bruts/heure).

**Demande de réduction du temps de travail**

Dans les entreprises de plus de 45 salariés, les salariés ayant une ancienneté minimale de six mois ont désormais la possibilité de demander à réduire leur temps de travail pour une durée d'un à cinq ans. Au terme de cette période, les salariés reprennent un poste au temps de travail initial.

Les entreprises comptant entre 46 et 200 salariés ne sont tenues d'accorder une réduction du temps de travail qu'à un salarié sur 15.

L'employeur ne pourra refuser la réduction du temps de travail que s'il justifie de besoins urgents liés au fonctionnement de l'entreprise.

**Priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi d'une durée supérieure**

Les salariés à temps partiel souhaitant augmenter leur temps de travail bénéficient désormais

d'une priorité pour l'attribution d'un emploi d'une durée de travail supérieure.

**Travail à la demande (« Abrufarbeit »)**

Le droit allemand permet d'adapter de manière flexible le volume de travail aux besoins de l'entreprise en s'accordant avec le salarié sur un système de travail à la demande (« Abrufarbeit ») dans le cadre duquel est définie une durée minimale ou une durée maximale hebdomadaire. Désormais, en cas d'accord sur une durée minimale, celle-ci ne peut être dépassée au-delà de 25 % (exemple : durée minimale : 10 heures ; durée maximale : 12,5 heures). En cas d'accord sur une durée maximale, elle ne peut être réduite en-deca de 20 % (exemple : Durée maximale : 20 heures ; durée minimale : 16 heures). En l'absence de durée hebdomadaire contractuellement fixée, la loi prévoit une durée de 20 heures par semaine.

**Allocation de l'employeur aux retraites complémentaires**

Pour les retraites complémentaires conclues à partir du 1er janvier 2019, l'employeur doit, sauf disposition contraire contenue dans d'une convention collective applicable, verser le montant des cotisations de sécurité sociale qu'il aura épargnées au titre d'un allègement légal à l'organisme de prévoyance (caisse de pension, fonds de pension ou assurance directe) en faveur des salariés, et ce jusqu'à un maximum de 15% des cotisations. Pour les retraites complémentaires conclues avant 2019, cette nouvelle obligation qui vise à augmenter les retraites complémentaires, s'applique à partir de 2022.

**Promotion de la formation continue**

Jusqu'à aujourd'hui, le droit de bénéficier de la formation continue était limité aux salariés sans diplôme, menacés de chômage ou embauchés dans les petites et moyennes entreprises. A compter du 1er janvier 2019, tout salarié, indépendamment de sa qualification, son âge et de la taille de l'entreprise, doit pouvoir bénéficier des programmes de formation continue proposés par l'Agence fédérale pour l'emploi. Les frais sont partiellement pris en charge par l'administration, la partie à acquitter par l'employeur dépend de la taille de l'entreprise.

**Subventions salariales en cas d'emploi de chômeurs de longue durée**

Les entreprises qui embauchent un chômeur de longue durée, peuvent bénéficier d'une subvention salariale par l'Etat. Le montant de celle-ci dépend de la durée de chômage :

| Durée de chômage | Montant de la subvention | Durée maximale de la subvention |
|---|---|---|
| > 2 ans consécutifs | 1ère année : 75 %<br>2ème année : 50 %<br><br>du salaire | 2 ans |
| > 6 ans consécutifs | 1ère et 2ème année : 100 %<br>3ème année : 90 %<br>4ème année : 80 %<br>5ème année : 70 %<br><br>du salaire minimum légal | 5 ans |

**Réduction du taux de cotisation à l'assurance chômage**

Le taux de cotisation à l'assurance chômage est réduit de 3,0 % à 2,5 % (2,6 % à partir de 2023).

**Nouveaux plafonds pour le calcul des charges sociales**

| | | |
|---|---|---|
| Plafond de cotisation pour l'assurance retraite et l'assurance chômage | Ouest : | 6.700€/mois ou 80.400€/an |
| | Est : | 6.150€/mois ou 73.800€/an |
| Limite d'assurance maladie obligatoire aux caisses publiques | 5.062,50€/mois ou 60.750€/an | |
| Plafond de cotisation pour l'assurance maladie | 4.537,50€/mois ou 54.450€/an | |

2019-01-08

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com