La Kanzlei

Embauche d'un salarié en Allemagne

Arbeitsrecht

Sommaire

- Doit-on créer une société en Allemagne pour embaucher un salarié ?
- Est-il judicieux d'opter pour le droit du travail français ?
- Faut-il respecter les 35 heures en Allemagne ?
- Est-il possible de conclure des contrats à durée déterminée (CDD) en Allemagne ?
- Quelles sont les modalités de la période d'essai en Allemagne ?

- Quel est le coût salarial ? Combien « coûte » un salarié travaillant en Allemagne ?



https://www.youtube.com/embed/20QC8spHyKA

[1] Doit-on créer une société en Allemagne pour embaucher un salarié ?

Il n'est pas nécessaire de créer une société en Allemagne pour y embaucher des salariés. En effet, une société française peut signer un contrat de travail avec un salarié basé en Allemagne. Dans un

tel cas, il faut toutefois s´assurer que la signature de ce contrat de travail n´entraine pas une reconnaissance d'un établissement stable en Allemagne. A ce titre, l´employeur doit veiller à respecter quelques règles essentielles, comme ne pas conférer au salarié le pouvoir de conclure des contrats.

[2] Est-il judicieux d'opter pour le droit du travail français ?

NON :

La loi pose le principe du libre choix des parties de la loi applicable à leur contrat de travail. Ainsi, la société et le salarié peuvent librement opter soit pour le droit français, soit pour le droit allemand.

En tout état de cause, il est très fortement recommandé de prévoir explicitement dans le contrat de travail la loi applicable au contrat.

Parfois, les sociétés françaises optent pour le droit du travail français. Elles justifient ce choix par le fait que leur conseil français et elles-mêmes ne connaissent pas le droit allemand et préfèrent appliquer la législation française qui leur est plus familière.

En bon nombre de points, la législation allemande en droit du travail est pourtant bien plus avantageuse pour l´employeur que la législation française du travail, notamment en matière de durée du travail, recours au CDD, période d'essai et licenciement.

[3] Faut-il respecter les 35 heures en Allemagne ?

NON :

En Allemagne, la durée de travail hebdomadaire est en principe de 40 heures, seules les heures effectuées au-delà constituant des heures supplémentaires. Il est possible de porter cette durée de travail à 44 heures par semaine en prévoyant que 4 heures supplémentaires (par semaine) seront couvertes par le salaire mensuel.

[4] Est-il possible de conclure des contrats à durée déterminée (CDD) en Allemagne ?

OUI :

Contrairement au droit français, le droit du travail allemand permet de recourir aux CDD sans qu'un motif soit nécessaire, la durée de ce CDD pouvant aller jusqu'à deux ans. Il est également possible de s'accorder sur un CDD d'une durée plus longue, si l´employeur justifie, cette fois, d'un motif de recours au CDD (remplacement d'un salarié, augmentation temporaire d'activité etc.).

5 Quelles sont les modalités de la période d'essai en Allemagne ?

La période d'essai légale est de **6 mois** et ce, indépendamment du statut du salarié. Le contrat de travail pourra alors être résilié moyennant un délai de préavis de 2 semaines.

6 Quel est le coût salarial ? Combien « coûte » un salarié travaillant en Allemagne ?

Quel que soit le droit applicable au contrat de travail, le montant du salaire sera librement négocié par les parties lors de l'embauche sous réserve du respect du salaire minimum légal qui est de 13,90 € par heure à compter du 1er janvier 2026.

En outre, pour connaître le coût salarial total supporté par l'employeur, il faut connaître le montant des charges sociales à acquitter.

Le montant des charges sociales dépend du statut du salarié :

- si le salarié est rattaché au système de protection sociale allemande (cas de figure standard), les charges correspondront au montant des charges sociales allemandes, soit en moyenne **19,5 % de charges patronales** et 21 % de charges salariales. Il y a par ailleurs une exonération des charges patronales sur la partie du salaire brut annuel dépassant les plafonds annuels de cotisation à la retraite légale et/ou à l'assurance maladie.

- si le salarié est rattaché au système de protection sociale française, les charges correspondront au montant des charges sociales françaises, soit en moyenne 42 % de charges patronales et 22 % de charges salariales. C'est le cas d'un salarié en situation de détachement.

Les charges sociales en Allemagne sont donc nettement inférieures pour l'employeur français.

Il faut toutefois noter que l'impôt sur le revenu en Allemagne est nettement supérieur à celui pratiqué en France, ce qui a une influence sur les salaires négociés par les candidats.

En Allemagne, l'imposition s'effectue de longue date à la source, de sorte que l'impôt est prélevé tous les mois par l'employeur directement sur le salaire. Ainsi, le « net » perçu par le salarié est toujours un net après prélèvement de l'impôt.

La base de négociation du salaire avant l'embauche doit prendre en compte ces particularités. Une négociation claire permettra d'éviter toute discussion ultérieure avec le salarié au moment du versement de son premier salaire.

Il n'est pas possible de faire une comparaison exacte des salaires français et allemand, compte tenu de la multitude de critères à prendre en compte (par exemple, le statut cadre ou non cadre pour un salarié français, la situation familiale, le lieu de la résidence fiscale, etc.). Toutefois à titre informatif, la comparaison (pour un salarié célibataire, sans enfant, de 35 ans, non cadre

non pratiquant (c'est à dire, ne devant pas s'acquitter pas de l'impôt sur l'église de 8 ou 9 % en Allemagne, selon le Land) serait la suivante :

	France (cotisations sociales et impôt français)	**Allemagne** (cotisations sociales et impôt allemand)
Salaire brut	45 000 €	45 000 €
Charges sociales pour l'employeur	18 900 € (42 %)	8 775 € (19,5 %)
Coût total pour l'employeur	63 900 €	53 755 €
Charges sociales pour le salarié	9 900 € (22 %)	9 450 € (21 %)
Salaire avant impôts (=salaire « net » français jusqu'au 31.12.18)	35 100 €	35 550 €
Impôt sur le revenu	3 911 €	8 725 €
Salaire net après impôt (=salaire « net » allemand et français depuis le 01.01.2019)	31 189 €	26 825 €

2025-01-06

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