La Kanzlei

Revalorisation du salaire minimum légal en Allemagne

Arbeitsrecht



Jan Westhues

Le cabinet fédéral (Bundeskabinett) a décidé d'augmenter graduellement le salaire minimum légal en Allemagne (Mindestlohn). Au **1er juillet 2022**, le salaire **minimum légal sera de 10,45 euros bruts** par heure.

Le salaire minimum **actuellement** en vigueur s'élève à **9,35 euros bruts par heure**. À titre de comparaison, le SMIC en France s'élève actuellement à 10,15 euros bruts de l'heure.

A partir du 1er janvier 2021, ce montant sera augmenté progressivement en quatre étapes :

- Au 1er Janvier 2021, son montant horaire brut sera porté à **9,50 euros**
- Au 1er Juillet 2021, son montant horaire brut sera porté à **9,60 euros**
- Au 1er Janvier 2022, son montant horaire brut sera porté à **9,82 euros**
- Au 1er Juillet 2022, son montant horaire brut sera porté à **10,45 euros**

Le salaire minimum légal est réévalué par le gouvernement allemand tous les deux ans sur la recommandation de la commission allemande du salaire minimum (Mindestlohnkommission).

Depuis le 1er janvier 2015, tous les salariés âgés de plus de 18 ans qui travaillent de manière régulière sur le territoire allemand (gewöhnlicher Arbeitsort), même si l'employeur est une société étrangère, ont droit au salaire minimum légal. Cette rémunération horaire minimum s'applique également aux salariés étrangers qui travaillent en Allemagne.

Sous certaines conditions, les stagiaires ont également droit au salaire minimum légal. Toutefois, ce n'est pas le cas par exemple quand le stage est obligatoire dans le cadre de l'enseignement scolaire ou universitaire ou si le stage est volontaire mais ne dépasse pas une durée de trois mois et a pour objet de fournir des conseils en matière de formation professionnelle ou pour suivre des

études.

Ne sont pas considérés comme salariés, au sens de la loi sur le salaire minimum légal (Mindestlohngesetz, MiLoG), notamment :

- les apprentis au titre de la loi sur la formation professionnelle ;

Attention : la loi sur la formation professionnelle prévoit également une rémunération minimum de 515 euros par mois pour la première année si l'apprentissage a commencé en 2020 ; si l'apprentissage commence en 2021 la rémunération minimum s'élève à 550 euros par mois pour la première année ;

- les bénévoles et les personnes accomplissant un service volontaire ;
- les participants à une mesure de promotion de l'emploi ;
- les travailleurs indépendants ;
- les chômeurs de longue durée au cours des six premiers mois suivant leur retour sur le marché du travail.

Toutefois, de nombreux secteurs d'activités appliquent des conventions collectives prévoyant un salaire minimal tarifaire (tariflicher Mindestlohn) qui doit être plus élevé que le salaire minimum légal.

Sanctions :

- La violation du salaire minimum est sanctionnée par une amende pouvant aller jusqu'à 500.000 euros.
- La violation d'obligations telles que la documentation des heures de travail peut être sanctionnée par une amende allant jusqu'à 30.000 euros.
- En outre, l'entreprise peut être exclue des marchés publics.

Conseil pratique :

- Veillez à ce que vos salariés reçoivent en moyenne au moins le salaire minimum légal pour leur travail effectué (p.ex. un salarié qui travaille 40 heures par semaine doit au moins être gratifié d'une mensualité de 1.520 euros bruts à partir du 1er janvier 2021).

- Le salaire minimum légal s'applique également aux salariés en activité à horaires réduits (Minijob). L'employeur a pour obligation de tenir un registre des heures de travail de ses salariés en Minijob et doit conserver ce registre pendant deux ans afin de pouvoir le présenter aux autorités administratives en cas d'inspection.

Attention : de nombreux contrats de travail contiennent une clause de forclusion prévoyant que les réclamations des parties en rapport avec le contrat de travail sont à faire valoir par forme textuelle dans un délai prédéfini. Cette clause doit expressément prévoir qu'elle ne s'applique pas aux réclamations sur le salaire minimum légal ; dans le cas contraire, cette clause serait nulle.

La Kanzlei

2020-11-23

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