

## Droit social en Allemagne : les changements à retenir pour 2024

Arbeitsrecht  
Datenschutz / IT



Audrey Bouffil

### Sommaire

1. [Mise en place d'un service de signalement interne dès 50 salariés](#)
2. [Augmentation du salaire minimum et du seuil des mini-jobs](#)
3. [Adaptation du salaire minimum pour les apprentis](#)
4. [Adaptation des plafonds de cotisation de sécurité sociale](#)
5. [Suppression progressive de la prime de compensation de l'inflation](#)
6. [Nouvelle réglementation des indemnités pour enfant malade \(Kinderkrankengeld\)](#)
7. [Certificat d'incapacité de travail par téléphone](#)
8. [Indemnités de repas en cas de déplacement professionnel sur le territoire allemand](#)
9. [En attente d'une nouvelle loi sur le temps de travail](#)
10. [Eventuelle loi sur la protection des données des salariés](#)

### <sup>1</sup> **Mise en place d'un service de signalement interne dès 50 salariés**

Peu avant la fin de l'année 2023, une modification de la loi sur la protection des lanceurs d'alerte est entrée en vigueur en Allemagne. Toutes les entreprises qui emploient 50 salariés ou plus doivent désormais disposer d'un service de signalement interne des violations de la loi. Jusqu'à présent, cette obligation ne s'appliquait qu'aux grandes entreprises employant au moins 250 personnes et à certains employeurs de secteurs spécifiques. Depuis décembre 2023, en cas de non-respect de cette nouvelle obligation, une amende pouvant aller jusqu'à 20.000 euros pourra être infligée.

Vous recherchez un partenaire fiable pour la mise en place d'un système de signalement destiné à vos salarié.e.s allemands ?

[Contactez-nous](#)

## **2 Augmentation du salaire minimum et du seuil des mini-jobs**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, le salaire minimum légal passe de 12,00 euros à 12,41 euros bruts par heure travaillée. Par ailleurs, le seuil de rémunération mensuelle pour les personnes exerçant une activité réduite, appelée mini-job, est relevé de 520 euros bruts à 538 euros bruts. Les employeurs sont alors tenus de vérifier à temps les montants des salaires versés à leurs salariés et, si nécessaire, de les adapter.

## **3 Adaptation du salaire minimum pour les apprentis**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, le salaire minimum pour les apprentis (hors convention collective applicable), dont la formation professionnelle débute entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2024, est augmenté à 649,00 euros bruts, ce qui représente une hausse de 4.46 % par rapport à 2023.

Il est important de noter que le salaire minimum de l'apprenti varie selon son niveau d'études. Ainsi, en deuxième année de formation, il connaîtra une augmentation de 18 % par rapport à la première année, passant à 766 euros, suivi d'une hausse de 35 % en troisième année, portant le salaire à 876 euros, et de 40 % en quatrième année, atteignant 909 euros.

## **4 Adaptation des plafonds de cotisation de sécurité sociale**

Des nouveaux plafonds de cotisation de sécurité sociale s'appliquent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Ces plafonds déterminent le montant maximal de la rémunération pris en compte pour le calcul des cotisations. Pour la partie de la rémunération qui dépasserait ces plafonds, aucune cotisation de sécurité sociale n'est due.

Les nouveaux plafonds à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 sont les suivants :

	Allemagne de l'Ouest	Allemagne de l'Est
Assurance maladie (mensuel)	5.175,00 €	5.175,00 €
Assurance dépendance (annuel)	62.100,00 €	62.100,00 €
Assurance retraite (mensuel)	7.550,00 €	7.450,00 €

Assurance chômage (annuel)	90.600,00 €	89.400,00 €
----------------------------	-------------	-------------

## **5 Suppression progressive de la prime de compensation de l'inflation**

Les entreprises ont jusqu'au 31 décembre 2024 pour accorder les dernières primes de compensation de l'inflation d'un montant maximal de 3.000 euros, exonérée d'impôts et de charges sociales à leurs salariés. Cette prime volontaire peut être versée en plusieurs mensualités entre le 26 octobre 2022 et le 31 décembre 2024 et il n'est pas impératif de l'octroyer de manière uniforme à tous les salariés si des motifs objectifs justifient une différenciation. Il convient toutefois de faire preuve de prudence lors de l'aménagement de ce versement exceptionnel. Afin d'éviter tout risque de litige, les employeurs doivent non seulement respecter les dispositions fiscales, mais également le principe général d'égalité de traitement des salariés.

## **6 Nouvelle réglementation des indemnités pour enfant malade (Kinderkrankengeld)**

En cas de maladie d'un enfant nécessitant la présence d'un parent à domicile et empêchant ainsi ce dernier de se rendre au travail, l'employeur est tenu de poursuivre le versement de son salaire durant une certaine période, à condition qu'aucune disposition du contrat de travail ne stipule le contraire. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, la durée pendant laquelle ces droits sont accordés aux salariés augmente. Les parents peuvent désormais bénéficier de 15 jours d'allocations par enfant malade (au lieu de 10) et les parents isolés de 30 jours ouvrables (au lieu de 20). Le nombre total de jours de droit annuels par parent passe à 35 jours ouvrables (au lieu de 25) et pour les parents isolés à 70 jours (au lieu de 50). L'indemnité pour enfant malade s'élève en général à 90 % de la rémunération nette perdue.

## **7 Certificat d'incapacité de travail par téléphone**

Début décembre 2023 a été réintroduite la possibilité pour les salariés d'obtenir un certificat d'arrêt de travail par téléphone. Cette option est réservée aux cas de maladies sans symptômes graves et concerne uniquement les patients déjà connus par le cabinet médical délivrant le certificat d'incapacité de travail. Des mesures précises relatives à cette procédure seront développées d'ici fin janvier 2024.

## **8 Indemnités de repas en cas de déplacement professionnel sur le territoire allemand**

Les forfaits exonérés d'impôt pour les frais supplémentaires de repas lors de déplacements professionnels ont été augmentés au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Lors d'un voyage excédant 24 heures, le forfait journalier est désormais de 30 euros, contre 28 euros précédemment. Pour les déplacements ne dépassant pas 24 heures, ainsi que pour les jours d'arrivée et de départ lors de

séjour s'étalant sur plusieurs jours, ce forfait est établi à 16 euros, au lieu des 14 euros antérieurs.

## <sup>9</sup> En attente d'une nouvelle loi sur le temps de travail

Jusqu'à présent, le gouvernement allemand n'a pas réussi à se mettre d'accord sur une réforme du temps de travail. Un projet de loi a été présenté au printemps 2023 par le ministère fédéral du Travail prévoyant l'obligation d'une comptabilisation électronique du temps de travail pour les employeurs de plus de dix salariés. Celui-ci est toujours en cours de discussion. Selon des sources politiques, un accord au sein du gouvernement fédéral se profilerait à l'horizon de la fin mars 2024. Il reste donc à voir si le législateur allemand imposera aux employeurs des consignes concrètes sur la comptabilisation du temps de travail et si, en contrepartie, il se penchera sur un assouplissement des temps de repos légaux.

## <sup>10</sup> Eventuelle loi sur la protection des données des salariés

Le gouvernement fédéral a annoncé, dans sa stratégie numérique récemment publiée, qu'il prévoyait de soumettre, probablement en 2024, un projet de loi sur la protection des données des salariés. Le nouveau texte législatif devrait s'appuyer sur les dispositions générales du RGPD pour « créer un cadre juridique clair pour les employeurs et les salariés avec une loi moderne et facile à appliquer sur la protection des données des employés, et pour protéger efficacement leur droit à la vie privée ». On attend avec impatience de voir si et comment ce projet de loi sera mis en œuvre et quelles réglementations il comprendra.

2024-01-10

Qivive  
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

### Köln<sup>D</sup>

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<sup>F</sup>

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<sup>F</sup>

10 – 12 boulevard Vivier Merle  
F – 69003 Lyon  
T + 33 (0) 4 27 46 51 50  
F + 33 (0) 4 27 46 51 51  
lyon@qivive.com