



Droit du travail allemand : les principales nouveautés de 2017

Nouvelle année, nouvelles dispositions légales en droit du travail : voici les principaux ajouts auxquels les employeurs devront prêter attention.

1. Introduction d'une Loi relative à la protection de la maternité (Mutterschutzgesetz)

Au 1er janvier 2017, la Loi allemande relative à la protection de la maternité entre en vigueur et apporte des nouveautés par rapport à l'Ordonnance relative à la protection de la mère sur le lieu de travail en Allemagne (Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz) applicable jusqu'à présent, en particulier :

- lorsque la salariée donne naissance à un enfant handicapé, le délai de protection contre le licenciement à l'issue de son congé maternité passe de 8 à 12 semaines.
- les étudiantes, stagiaires ou les participantes à un service civique bénéficient aussi des droits attachés à la protection de la maternité. En pratique, pendant leur grossesse, ces dernières ne sont pas tenues d'assister à leurs cours ou de passer leurs examens. Cependant contrairement aux salariées, elles ne bénéficient pas d'une pause complète de 8 semaines après la naissance de l'enfant.
- lorsqu'une salariée fait une fausse couche à partir de sa douzième semaine de grossesse elle a le droit à une protection contre le licenciement de 4 mois.



Dr. Christophe Kühl

**Avocat au Barreau de Paris
Rechtsanwalt**

Cologne
Konrad-Adenauer Ufer 71
D-50668 Köln

kuehl [at] avocat.de
Tél.: +49 (0) 221 13 99 69 60
www.avocat.de

- pour les salariées exerçant un métier à risque, l'Ordonnance relative à la protection de la mère sur le lieu de travail prévoyait l'interdiction de tout travail même contre la volonté de l'intéressée. Cette disposition est modifiée au 1er janvier 2017, en effet, on ne peut plus empêcher une salariée enceinte de travailler contre son gré.

- en principe, le travail de nuit reste interdit pour les femmes enceintes, elles ont cependant le droit d'être en poste entre 20h et 22h si elles en expriment le souhait et qu'elles fournissent à cette fin une attestation d'un médecin confirmant que cela ne présente aucun risque pour elle et pour l'enfant.

- l'interdiction du travail le dimanche et pendant les jours fériés est assouplie ; les femmes enceintes peuvent travailler mais jamais seules.



2. Modification de la Loi relative à la mise à la disposition de travailleurs temporaires (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)

Au 1er avril 2017, la nouvelle version de la Loi relative à la mise à la disposition de travailleurs temporaires (intérim) entre en vigueur. Le législateur a apporté des modifications quant au régime applicable au travail temporaire, en particulier :

- un travailleur intérimaire ne peut être mis à disposition dans une même entreprise pendant plus de 18 mois consécutifs. Il pourra cependant être réembauché par l'entreprise utilisatrice lorsque trois mois de carence sont respectés. Il est possible de déroger à ce principe par une convention collective de branche applicable à l'entreprise utilisatrice.

- après plus de neuf mois en poste, le travailleur temporaire doit recevoir le même salaire qu'un salarié de l'entreprise utilisatrice à poste égal. Il est également possible de déroger à cette disposition par accord collectif mais la dérogation ne peut dépasser 15 mois.

- dès lors que l'entreprise utilisatrice est touchée par un conflit social, elle ne peut faire travailler le travailleur intérimaire pendant cette période si le motif justifiant la mise à disposition de ce dernier est justement le conflit social et le remplacement de salariés impliqués dans la grève.

3. Hausse du salaire minimum

À partir du 1er janvier 2017, le salaire minimum horaire brut augmente et est désormais de 8,84 euros (8,50 euros en 2016). Cependant, il existe toujours des exceptions pour ce qui concerne l'industrie de la viande, l'agriculture, l'exploitation des forêts, l'horticulture ou encore l'industrie textile et vestimentaire d'Allemagne de l'Est ; dans ces domaines, le salaire minimum horaire brut est de 8,50 euros.

Le **cabinet Epp & Kühl** est votre partenaire sur le marché franco-allemand.

Fort d'une équipe comprenant plus de 35 professionnels (Avocats et Rechtsanwälte) bilingues, répartis dans 6 bureaux (Cologne, Lyon, Paris, Strasbourg, Baden-Baden et Sarreguemines), il est le premier cabinet d'avocats spécialisé dans le droit franco-allemand.

Il accompagne les entreprises allemandes, autrichiennes et suisses et leurs filiales françaises dans tous les aspects juridiques de leurs activités en France. De même, il assiste les sociétés françaises en Allemagne.



Deutsch-Französische Rechtsanwaltskanzlei
Cabinet d'Avocats Franco-Allemand

4. Changements liés à l'impôt sur le revenu

En 2017, des changements sont à attendre en matière de fiscalité :

- introduction de nouvelles déductions fiscales applicables à l'impôt sur le revenu, l'impôt au bénéfice des églises et l'impôt de solidarité.
- facilitation des déductions fiscales en matière d'assurance retraite privée et possibilité de nouvelles déductions fiscales pour les assurances retraite d'entreprise.

5. Nouveautés diverses

- introduction de nouvelles indemnités de déplacement à l'étranger (déplacements de jour et de nuit),
- modifications liées à la mise à disposition d'une carte de transport ou son remboursement,
- possibilité pour les entreprises de verser aux salariés une prime pour leurs repas.

Informations sur les prochaines manifestations :

**15 février 2017 - Webinaire:
Comment organiser votre business en Allemagne**

Vous trouverez de plus amples informations sur nos manifestations à l'adresse www.avocat.de.



Köln Paris Lyon Strasbourg Baden-Baden Sarreguemines Bordeaux



Deutsch-Französische Rechtsanwaltskanzlei
Cabinet d'Avocats Franco-Allemand

Cet article est publié à titre informatif et ne saurait remplacer un rendez-vous avec l'un de nos conseillers. Nous déclinons toute responsabilité à cet égard. Cet article ne donne pas lieu à la conclusion d'un contrat de mandat. Nous déclinons toute responsabilité quant à son contenu.