

Que faut-il savoir sur le prêt de main d'œuvre en Allemagne ?

Fabian Neugebauer, LL.M.

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

Konrad-Adenauer-Ufer 71
50668 Cologne
+49 (0) 221 139 96 96 0

www.qivive.com
neugebauer@qivive.com

Votre intervenant



Fabian Neugebauer, LL.M.

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fabian Neugebauer est avocat allemand spécialisé en droit du travail et conseille en droit du travail allemand, en matière de relations individuelles (notamment lors de la conclusion et de la rupture du contrat de travail) et collectives du travail. Il représente nos clients devant les tribunaux de travail en Allemagne.

Le cabinet

qivite

La Kanzlei

- Cabinet de renom spécialisé en droits des affaires français et allemand
- Plus de 25 professionnels bilingues (Avocats et Rechtsanwälte)
- Conseil sur tous les aspects du droit des affaires français et allemand
- Bureaux à Cologne | Paris | Lyon



1. Conditions du prêt de main d'œuvre
2. L'autorisation préalable
3. Les obligations de l'entreprise prêteuse et de l'entreprise utilisatrice
4. Aspects pratiques

1. Conditions du prêt de main d'œuvre



La Kanzlei

- Mise à disposition d'un salarié par une société „prêteuse“ auprès d'une société „utilisatrice“
- Durée déterminée
 - 18 mois consécutifs (délai de carence de 3 mois)
 - Dérogation possible par convention collective
- Transfert du pouvoir de direction

2. L'autorisation préalable

Autorisation préalable de l'Agence pour l'emploi (*Bundesagentur für Arbeit*)

En l'absence d'autorisation:

- Le prêt de main d'œuvre est considéré comme illicite
- Sanctions pénales (amende pouvant aller jusqu'à 30.000 €)
- Existence d'un contrat de travail entre le salarié prêté et la société utilisatrice

2. L'autorisation préalable

Comment obtenir l'autorisation préalable nécessaire?

- Demande auprès de l'agence pour l'emploi compétente
- Validité pour 1 an
 - Toute demande de renouvellement de l'autorisation doit être présentée au moins trois mois avant l'expiration de l'autorisation initiale
 - Autorisation à durée indéterminée après trois années consécutives

2. L'autorisation préalable

q̄ite

La Kanzlei

Exceptions (sous conditions):

- Prêt de main d'œuvre dans la même branche
- Prêt de main d'œuvre intragroupe
- Prêt de main d'œuvre intervenant occasionnellement

3. Les obligations de l'entreprise prêteuse et de l'entreprise utilisatrice



La Kanzlei

Les relations contractuelles

- Contrat de prêt de main d'œuvre (*Arbeitnehmerüberlassungsvertrag*) entre la société prêteuse et la société utilisatrice
- Contrat de travail (*Arbeitsvertrag*) entre le salarié prêté et la société prêteuse

3. Les obligations de l'entreprise prêteuse et de l'entreprise utilisatrice



La Kanzlei

- Respect du principe « equal pay »

Dérogation possible par:

- L'application de conventions collectives de branche
 - L'application volontaire de la convention collective de branche BAP / IGZ
- Respect du salaire minimum applicable
 - Devoir de transparence
 - Interdiction des « prêts à la chaîne »

4. Aspect pratiques

qite

La Kanzlei

1. Distinction du prêt de main d'œuvre du contrat de louage d'ouvrage ou des services
2. Renforcement de la codécision du comité d'entreprise dans l'entreprise utilisatrice

qivive

La Kanzlei

MERCI

Fabian Neugebauer, LL.M.
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

Konrad-Adenauer-Ufer 71
50668 Cologne
+49 (0) 221 139 96 96 0

www.qivive.com
neugebauer@qivive.com