

ALLEMAGNE

Mesures d'ordre public applicables au salarié détaché

La présente fiche fait le point sur les principales mesures d'ordre public au regard des principales sources de droit du travail.

Elle ne saurait être exhaustive.

Introduction

• Base juridique

Le détachement transnational est encadré, en droit allemand, par les trois lois suivantes :

- Loi sur le détachement ([AEntG](#)) ;
- Loi sur le salaire minimum ([MiLoG](#)) ;
- Loi relative à la mise à disposition de salariés ([AÜG](#)).

La loi sur le détachement de salariés (ArbeitnehmerEntsendegesetz – AEntG) a été modifiée afin de transposer en droit national la directive européenne 2018/957 modifiant la directive 96/71 sur le détachement de travailleurs. Ces nouvelles règles sont entrées en vigueur le 30 juillet 2020.

Des informations concernant le détachement transnational sont disponibles en anglais sur le [site internet de la douane allemande](#).

• Champ d'application du détachement

Les dispositions sur le détachement visent les entreprises établies à l'étranger qui détachent un ou plusieurs salariés en Allemagne pour travailler, fournir un service ou dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre. Cela concerne également les mobilités intragroupe et les agences de travail temporaire qui détachent des intérimaires.

I. Règles de droit du travail applicables au salarié détaché

En application de la loi sur le détachement, **un employeur établi à l'étranger doit appliquer aux salariés travaillant en Allemagne les dispositions suivantes** :

- les règles relatives à la rémunération, y compris les taux de majoration pour heures supplémentaires. Sont toutefois exclues les dispositions relatives aux régimes de retraite d'entreprise ;
- les congés payés ;
- les durées maximales de travail et les temps de repos minimums ;
- les conditions de mise à disposition de personnel, y compris les règles relatives au travail temporaire ;
- les règles relatives à la sécurité, la protection de la santé et l'hygiène sur le lieu de travail, y compris les règles relatives à l'hébergement des salariés ;
- les règles spécifiques relatives aux femmes enceintes, ou venant d'accoucher, et aux jeunes travailleurs ;
- les règles relatives à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et les dispositions de lutte contre les discriminations ;
- les règles relatives aux remboursements de frais, sous certaines conditions.

Il s'agit du « noyau dur restreint » applicable pour les détachements d'une durée de 12 mois au plus. En effet, à la suite de la transposition de la directive (UE) 2018/957 sur le détachement des travailleurs en droit national, les salariés détachés en Allemagne pour une longue durée, soit plus de 12 mois, se voient désormais appliquer

la quasi-intégralité du droit du travail allemand à partir du 13^e mois de détachement. Il s'agit du « noyau dur élargi » (B). Toutefois, il est possible de demander la prolongation de l'application du noyau dur restreint pour six mois supplémentaires (voir partie II-B.)

Ce principe du noyau dur, aussi bien restreint qu'élargi, ne constitue pas un obstacle à l'application des conditions de travail, de rémunération et d'emploi de l'Etat d'origine pour autant que celles-ci soient plus favorables pour le travailleur détaché.

Il est à noter que dans certains secteurs d'activité, il existe des [conventions collectives étendues](#) (en allemand, un lien est disponible en [anglais](#)) dont il faut également respecter les dispositions. Ce n'est pas le cas dans la métallurgie. Les conventions collectives de ce secteur ne sont applicables qu'aux entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire. La présente fiche traite uniquement des dispositions légales.

A. Noyau dur restreint

1. La durée du travail

La durée du travail est réglementée par la loi sur le temps de travail ([ArbZG](#)). Il est à noter que certaines catégories de salariés sont exclues du champ d'application de la loi, tels que les cadres dirigeants.

- **La durée maximale de travail**

La durée maximale de travail est de 8 heures par jour. Il est toutefois possible de porter celle-ci à 10 heures sans justification particulière à condition que, sur une période de 6 mois ou de 24 semaines, le salarié ne dépasse pas en moyenne 8 heures par jour.

Il est à noter que la loi sur le temps de travail prévoit que l'employeur doit enregistrer la durée du travail des salariés dépassant 8 heures par jour. Ces enregistrements doivent être conservés pendant au moins deux ans.

La loi ne prévoit pas de majoration de salaire pour les heures supplémentaires. Toutefois, les conventions collectives peuvent en prévoir.

- **Les temps de repos et de pause**

Les temps de pause journaliers sont :

- 30 minutes au moins après 6 heures de travail consécutives ;
- 45 minutes pour une durée du travail excédant 9 heures.

Ces temps de pause peuvent être répartis en plusieurs fois, mais dans ce cas leur durée ne doit pas être inférieure à 15 minutes.

Le repos quotidien est fixé à 11 heures consécutives. Le repos hebdomadaire est, en principe, fixé le dimanche.

Le travail **le dimanche ou un jour férié** est en principe interdit par la loi (de 0 heure à 24 heures). Il peut être autorisé sous certaines conditions et dans des cas précis définis par la loi. En cas de travail exceptionnel un dimanche, l'employeur attribue un jour de repos compensateur dans les 2 semaines qui suivent. Pour le travail d'un jour férié, le salarié bénéficie d'un jour de repos dans les 8 semaines qui suivent. Pour la liste des jours fériés, se reporter au I. A. 4.

2. La rémunération

Les salariés détachés bénéficient des dispositions nationales en matière de rémunération, à l'exclusion des règles relatives aux régimes de retraite d'entreprise. La loi définit la notion de rémunération en précisant qu'il s'agit de tout élément de salaire, en nature ou en espèces, accordé au salarié par l'employeur en contrepartie de son travail. Il s'agit du salaire de base mais également de tous autres éléments de rémunération (primes de vacances, prime de Noël, suppléments de rémunération, etc.).

Pour plus de précision concernant les salaires minimums ainsi que les éléments de rémunération conventionnels éventuellement applicables aux salariés détachés, il convient de consulter le [site internet des](#)

[douanes](#) (en anglais). Un tableau récapitulant les salaires minima conventionnels applicables aux salariés détachés est également disponible sur le [site internet de la douane allemande](#) (en anglais et [en allemand](#)).

Les salariés détachés sont soumis au salaire minimum légal qui est actuellement fixé à 12,41 € de l'heure depuis le 1^{er} janvier 2024 et passera à 12,82 € au 1^{er} janvier 2025.

Il est également précisé que si le salarié perçoit un complément de salaire pendant la durée de son détachement, celui-ci peut être considéré comme un élément de rémunération à condition que cette somme ne corresponde pas à un remboursement de frais professionnels. Si la nature de ce complément de salaire n'est pas précisée, celui-ci sera présumé, de manière irréfragable, comme un remboursement de frais professionnels et ne pourra pas être pris en compte pour s'assurer du respect de la rémunération légale ou conventionnelle.

Exceptions

En application de la loi sur le détachement, les dispositions relatives à la **rémunération et aux congés payés** ne sont pas applicables aux salariés détachés en Allemagne pour des travaux d'installation ou de montage initial, d'une durée maximale de 8 jours, et qui sont partie intégrante d'un contrat de fourniture de bien. Ces travaux doivent, par ailleurs, être réalisés par des salariés qualifiés. Il est à noter que cette exception ne s'applique pas aux travaux de bâtiment.

Ces dispositions ne s'appliquent également pas aux salariés détachés en Allemagne pour assister à une réunion, préparer une offre de contrat ou conclure un contrat, participer en tant que visiteur à une foire ou une conférence, créer une succursale en Allemagne pour leur employeur, ou encore se rendre en Allemagne à des fins de formation dans une entreprise du même groupe. Ces [exceptions](#) s'appliquent à condition que le détachement ne dure pas plus de 14 jours continus ou 30 jours sur une période de 12 mois.

3. Les remboursements de frais professionnels

Depuis le 30 juillet 2020, sont également inclus dans le noyau dur restreint les dispositions relatives aux remboursements de frais professionnels liés aux déplacements, repas et hébergement engagés par le travailleur détaché qui se retrouve éloigné de son domicile. Ne sont visés, toutefois, que les frais engagés pour les déplacements effectués depuis ou vers son lieu de travail habituel en Allemagne ou s'il est envoyé temporairement par son employeur sur un autre lieu de travail. Plus de détails sont disponibles sur le [site internet des douanes allemandes](#) (en anglais).

4. Les congés payés et les jours fériés

Les congés payés sont régis par la loi sur les congés payés (Bundesurlaubsgesetz-[BUrlG](#)). Après 6 mois d'ancienneté, le salarié bénéficie, en application de la loi, de 24 jours ouvrables (soit 20 jours ouvrés) de congés payés. Si la relation de travail est inférieure à 6 mois, le salarié peut prétendre à 1/12e de congé annuel (1/12e des 24 jours) pour chaque mois travaillé. Les congés payés sont pris dans l'année civile.

Dans certains cas de détachement, les dispositions relatives aux congés payés ne sont pas applicables aux salariés détachés (cf. I. A. 2.).

Aux congés viennent s'ajouter les jours fériés. Ceux-ci sont déterminés par la législation des "Länder" (sauf le jour de l'unité allemande du 3 octobre) et leur nombre peut donc varier en fonction du lieu de travail du salarié en Allemagne. Les jours suivants sont cependant considérés comme fériés dans tous les "Länder" : 1^{er} janvier, vendredi saint, lundi de Pâques, 1^{er} mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 3 octobre (fête nationale), 25 et 26 décembre.

Au niveau régional, s'appliquent les jours fériés suivants :

- Epiphanie (6 janvier) : Bade Wurtemberg, Bavière, Saxe-Anhalt ;
- Journée internationale des femmes (8 Mars) : Berlin ;
- Corpus Christi : Bade Wurtemberg, Bavière, Hesse, Rhénanie du Nord-Westphalie, Sarre, Saxe (en partie seulement), Thuringe (en partie seulement) ;
- Festival de la paix : seulement à Augsburg ;
- Assomption (15 août) : Sarre, Bavière (en partie seulement) ;
- Journée internationale des enfants (20 septembre) : Thuringe ;

- Journée de la Réformation (31 octobre) : Brandebourg, Brême, Hambourg, Mecklembourg-Poméranie occidentale, Basse-Saxe, Saxe, Saxe-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thuringe ;
- La Toussaint (1^{er} novembre) : Bade-Wurtemberg, Bavière, Rhénanie-du-Nord-Westphalie, Rhénanie-Palatinat, Sarre ;
- Journée de prière et de repentir : Saxe.

5. La réglementation relative à la mise à disposition des salariés notamment par les entreprises de travail temporaire

La mise à disposition de personnel est régie par la loi relative à la mise à disposition de salariés (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz-[AÜG](#)).

Cette loi prévoit que toute mise à disposition à titre professionnel de salariés est soumise à autorisation. Elle détermine les conditions et la procédure régissant la délivrance de l'autorisation de prêt. Il existe toutefois des exceptions à cette obligation de demande d'autorisation comme le prêt de main d'œuvre entre entreprises du même groupe ou la mise à disposition occasionnelle. En outre, la loi contient une série de mesures visant à protéger les travailleurs intérimaires. Elle prévoit notamment que ceux-ci ont droit, en cas de mise à disposition, aux mêmes conditions de travail de base, rémunération comprise («égalité salariale»), que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice qui exercent des fonctions semblables. Il ne peut être dérogé à cette règle qu'en application d'une convention collective applicable aux travailleurs temporaires.

Plus de détails sont disponibles sur le [site internet des douanes](#) (en anglais).

6. La réglementation en matière de santé, sécurité et hygiène au travail

Les dispositions applicables en matière d'hygiène et sécurité en Allemagne ont pour but de protéger les salariés face aux dangers liés au travail ou résultant du travail. La responsabilité en matière de protection des salariés au sein de l'entreprise incombe à l'employeur. Celui-ci est tenu d'aménager et d'entretenir les locaux, les machines, les appareils, les équipements, etc., ainsi que d'organiser l'entreprise dans son ensemble, de telle sorte que le personnel soit protégé contre les risques pour sa vie et sa santé.

L'employeur doit prendre des mesures destinées à prévenir les accidents du travail et les risques pour la santé liés au travail, et organiser le travail d'une manière qui tienne compte des intérêts de la personne humaine. Ces obligations lui sont imposées par les dispositions nationales en matière de santé et de sécurité au travail. Celles-ci sont principalement contenues dans les lois et textes réglementaires suivants:

- loi sur la santé et la sécurité au travail (Arbeitsschutzgesetz-[ArbSchG](#)),
- loi sur la sécurité du travail (Arbeitssicherheitsgesetz-[ASiG](#)),
- loi sur la sécurité des appareils et des produits (Geräte- und Produktsicherheitsgesetz),
- règlement relatif à la sécurité dans l'entreprise (Betriebssicherheitsverordnung),
- règlement relatif au travail sur écran (Bildschirmarbeitsverordnung),
- règlement relatif aux lieux de travail (Arbeitsstättenverordnung),
- règlement sur les substances dangereuses (Gefahrstoffverordnung),
- règlement sur les substances biologiques (Biostoffverordnung),
- règlement relatif aux chantiers (Baustellenverordnung),
- règlement relatif à la protection des travailleurs contre le bruit et les vibrations (LärmVibrationsArbeitsschutzverordnung),
- règlement relatif à la manutention de charges (Lastenhandhabungsverordnung),
- règlement relatif à la prévention dans le domaine de la médecine du travail (Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge).

Plus de détails sont disponibles sur ce sujet sur le [site internet des douanes](#) (en anglais). Des informations complémentaires en anglais sont également disponibles sur le site internet du [BAuA](#) (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – Office fédéral pour la santé et la sécurité au travail et la médecine du travail).

Les règles relatives à l'hébergement des salariés sont désormais également intégrées dans le noyau dur des dispositions applicables aux salariés détachés. Celles-ci sont généralement fixées conventionnellement. Pour plus de détails, consulter le [site internet des douanes](#) (en anglais).

7. Règlementation relative aux conditions de travail des femmes enceintes/venant d'accoucher

Le principal texte de loi réglementant cette question est la loi relative à la protection de la mère (Mutterschutzgesetz-[MuSchG](#)).

Ce texte prévoit notamment que le poste de travail d'une femme enceinte ou d'une mère qui allaite son enfant doit être organisé de manière à ne pas mettre en danger sa santé ou celle de l'enfant. A ce titre, la loi prévoit l'interdiction de certains travaux pénibles ou dangereux, ainsi que l'interdiction de travailler 6 semaines avant la naissance et 8 semaines après (sauf exception prévue par la loi). La durée de l'interdiction de travailler après l'accouchement peut être portée à 12 semaines en cas de naissance d'un enfant handicapé. Par ailleurs, les femmes enceintes n'ont pas le droit de travailler plus de 8,5 heures par jour ou 90 heures sur une période de 2 semaines. Le travail entre 20h et 22 h est possible sous certaines conditions mais est interdit après 22h. Le travail un dimanche ou un jour férié est possible mais sous certaines conditions seulement.

8. Égalité et non-discrimination

La loi générale sur l'égalité de traitement (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz-[AGG](#)) vise à empêcher et à supprimer les discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions/les croyances, le handicap, l'âge, et l'orientation sexuelle. Plus de précisions sont disponibles sur le [site internet des douanes](#) (en anglais).

9. Le travail des jeunes

Le travail des jeunes est réglementé par la loi sur la protection des jeunes travailleurs (Jugendarbeitsschutzgesetz-[JArbSchG](#)).

Cette loi interdit notamment le travail des enfants de moins de 15 ans. Elle limite le travail des jeunes de 15 à 18 ans à 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Elle fixe le repos quotidien à 12 heures par jour et les temps de pause à 30 minutes lorsque le temps de travail dépasse 4h30 et 60 minutes au-delà de 6 heures. Les jeunes ont, en principe, interdiction de travailler la nuit, les samedis, dimanches et jours fériés. Les travaux dangereux leur sont par ailleurs également interdits.

Plus de détails sont disponibles sur le [site internet des douanes allemandes](#) (en anglais).

B. Noyau dur élargi

En cas de détachement de plus de 12 mois, les salariés détachés devront se voir appliquer un « noyau dur élargi ». Cela signifie que toutes les conditions d'emploi et de travail légales et [conventionnelles étendues](#) prévues en droit allemand seront applicables, à l'exception de celles relatives :

- aux procédures, formalités et conditions de conclusion et de fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence ;
- aux régimes de retraites d'entreprise.

Le [site internet des douanes allemandes](#) (en anglais) détaille certaines des dispositions légales applicables dans le cadre du noyau dur élargi. Il s'agit notamment des règles relatives au maintien de salaire pendant les jours fériés, au temps partiel, au congé parental, aux congés pour prendre soin d'un proche, au remboursement des frais professionnels, ou encore à la responsabilité de l'employeur et des salariés dans le cadre de la relation de travail.

II. Formalités à accomplir

A. Formalités pour détacher des salariés

L'accomplissement de formalités est limité à certains secteurs d'activité. En effet, doivent effectuer une déclaration **en application de la loi sur le salaire minimum** les employeurs établis à l'étranger, qui détachent en Allemagne un ou plusieurs salariés pour la confection d'un ouvrage ou la réalisation d'une prestation de services, lorsque le détachement est effectué dans une des branches suivantes :

- travaux de montage et de démontage dans le cadre de salons et expositions ;
- bâtiments et travaux publics ;
- filière de la viande ;
- secteur forestier ;
- hôtellerie et restauration ;
- nettoyage industriel ;
- transport de personnes ;
- fêtes foraines ;
- expédition, transports et services de logistiques s'y rapportant ;
- activité de prostitution ;
- sécurité privé.

Par ailleurs, **en application de la loi sur le détachement des travailleurs**, les employeurs établis à l'étranger, qui détachent un ou plusieurs salariés en Allemagne pour la confection d'un ouvrage ou la réalisation d'une prestation de services, doivent effectuer une déclaration de détachement lorsque le détachement est effectué dans une des branches suivantes :

- prestations de formation initiale et continue au sens du livre II ou du livre III du Code de la sécurité sociale ;
- bâtiment et second-œuvre (dont notamment les couvreurs, les électriciens, le montage d'échafaudage, travaux de peinture, ramonage etc.) ;
- nettoyage de bâtiments ;
- services de soins ;
- abattage ou transformation de la viande.

Il est à noter que la branche de la métallurgie ne fait pas partie des secteurs concernés. Par ailleurs, il existe des dispositions spécifiques concernant le travail temporaire que nous ne traiterons pas ici.

Les employeurs sont tenus de transmettre les déclarations relatives à leurs travailleurs détachés en Allemagne via le portail en ligne de déclaration sur le salaire minimum. Celui-ci est accessible sur <https://www.meldeportal-mindestlohn.de>.

La déclaration comporte notamment les mentions suivantes :

- noms de famille, prénoms et dates de naissance des salariés détachés ;
- date de début et durée probable du détachement ;
- lieu de l'emploi, chantier en cas travaux de construction ;
- adresse en Allemagne où doivent être conservés les documents requis au titre de l'article 17 de la MiLoG ou de l'article 19 de l'AEntG (en particulier les contrats de travail, les enregistrements de la durée du travail, les décomptes de salaire, les pièces justificatives des paiements de salaire) ;
- nom de famille, prénom, date de naissance et adresse en Allemagne de la personne contact responsable en Allemagne ;
- la branche dans laquelle les salariés sont détachés (cette mention n'est pas obligatoire en cas de déclaration effectuée sur la base de la loi sur le salaire minimum – MiLoG).

Une fois la transmission des données effectuée via le portail de déclaration, l'employeur étranger reçoit un accusé de réception mentionnant un identifiant de déclaration, ainsi que la date et l'heure exactes de la transmission. L'accusé de réception peut être imprimé pour servir de preuve de l'envoi de la déclaration. Les déclarations sont à produire séparément pour chaque lieu de travail ou chaque chantier. Les salariés ne peuvent être déclarés en même temps sur plusieurs lieux de travail ou chantiers.

Il est à noter que les déclarations en application **de la loi sur le salaire minimum** ne doivent pas être effectuées pour les salariés qui perçoivent un salaire mensuel de plus de 4319 € bruts ou pour ceux qui ont

perçu un salaire de plus de 2879 € bruts par mois au cours des 12 derniers mois. Il faut toutefois être en mesure de prouver les montants des salaires versés. Cette exception ne s'applique pas aux déclarations faites sur la base de la loi sur le détachement (AEntG).

Il existe des [obligations particulières](#) en cas de travail en équipe, de nuit ou de travail mobile.

En cas de [modification dans les informations déclarées](#) initialement, celles-ci doivent être signalées à l'administration.

B. Formalités pour prolonger le noyau dur restreint

Le délai de 12 mois d'application du noyau dur restreint peut être prolongé de six mois sous réserve de l'envoi à l'administration des douanes, par l'employeur des salariés détachés, d'une déclaration écrite contenant les informations suivantes :

- les nom, prénom(s), date de naissance des salariés détachés ;
- le lieu d'occupation en Allemagne ;
- les motifs justifiant un dépassement du délai de douze mois ;
- la durée présumée du détachement à compter de l'envoi de la déclaration.

Cette déclaration doit être rédigée en allemand. Il n'y a pas de formulaire type, ni de plateforme spécifique d'envoi. Elle peut toutefois être envoyée par email à l'adresse suivante : mitteilung.langzeitentsendung@zoll.de. Un accusé de réception est ensuite transmis à l'entreprise détachante. Il est à noter que plusieurs déclarations de prolongation peuvent être envoyées dans le même email. Plus de détails sont disponibles [ici](#).