

**Savoir c'est se protéger –  
vos droits sur le marché  
du travail.**

Ce que les réfugiés doivent  
savoir pour travailler  
avec succès en Allemagne.

أهلا وسهلا

**Willkommen**

خوش آمدید

**Bienvenue**

**Welcome**

Un guide pour les gens qui, ayant fui, vivent et travaillent en Allemagne. Il contient des informations qui les aideront à trouver un travail légal dans des conditions dignes et à ne pas se retrouver dans des situations d'exploitation.

## **Mentions légales**

Editeur :

Comité exécutif fédéral de la DGB

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

Auteur/e : Doritt Komitowski, Volker RoBocha

Rédaction : Dominique John

Traduction : Becker & Schulz

Directrice de la publication : Annelie Buntenbach

Graphique/mise en page : FLMH - Labor für Politik und Kommunikation

Berlin, avril 2016

<b>1</b>	<b>Accès au travail et à la formation pour les réfugiés</b>	<b>6</b>
1.1	Droit à une activité rémunérée	6
1.2	Interdiction de travail	7
1.3	Permis de travail («emploi qu’avec l’autorisation des services de l’immigration»)	8
<b>2</b>	<b>Droits de travail en Allemagne</b>	<b>9</b>
2.1	Le contrat de travail	9
2.2	Convention collective	10
2.3	Rémunération	10
2.3.1	Salaire brut	11
2.3.2	Salaire net	12
2.3.3	Salaire minimum	12
2.3.4	Si l’employeur ne paie pas	13
2.4	Temps de travail	15
2.5	Assurance maladie	16
2.6	Accident du travail et assurance accident	16
2.7	Assurance vieillesse	17
2.8	Congés	17
2.9	Maladie	18
2.10	Licenciement	19
2.11	Travail à l’essai	20
2.12	Travailler en indépendant – Attention au pseudo-travail indépendant!	20
<b>3</b>	<b>Formes particulières de travail</b>	<b>21</b>
3.1	Minijob	21
3.2	Travail intérimaire	22
3.3	Stages	24
<b>4</b>	<b>Reconnaissance des diplômes professionnels et qualifications</b>	<b>25</b>
<b>5</b>	<b>Cours d’allemand</b>	<b>26</b>
<b>6</b>	<b>Les syndicats en Allemagne</b>	<b>27</b>
6.1	Adresses des syndicats de la DGB	29

## **Avant-propos d'Annelie Buntentbach**

Vous avez fui la guerre ou les persécutions et vous cherchez en Allemagne une protection et une perspective pour vous et votre famille. Les collègues des syndicats qui sont réunis sous la bannière de la Fédération allemande des syndicats (DGB) vous souhaitent la bienvenue et désirent vous aider à vous repérer sur le marché du travail en Allemagne.

Peut-être que votre demande d'asile a déjà été reconnue. Vous avez alors le droit de travailler et vous pouvez poser votre candidature pour un emploi ou une formation. Si votre demande d'asile n'a pas encore fait l'objet d'une décision, vous pouvez faire une demande auprès des services de l'immigration pour obtenir, sous certaines conditions, un permis de travail ou commencer une formation. La procédure de délivrance d'un permis de travail est compliquée. Nous vous fournirons ci-dessous quelques informations à ce sujet. Toutefois, nous vous recommandons fortement de vous faire conseiller individuellement!

Si vous pouvez travailler ou commencer une formation professionnelle, vous devez vous informer sur vos droits en tant que salarié/e ou apprenti/e. Nous savons que de nombreux emplois exercés par des personnes qui ont immigré récemment en Allemagne n'ont posé aucun problème. Cependant, nous sommes alertés régulièrement par des situations où des immigrés sont exploités et doivent travailler dans des conditions inacceptables. En tant que syndicats, nous défendons de bonnes conditions de travail pour tous les salariés – pour ceux qui travaillent déjà en Allemagne tout comme pour ceux qui viennent d'arriver en Allemagne. Souvent, les nouveaux ne connaissent pas leurs droits et possibilités. Nombreux sont ceux qui ne disposent que de faibles connaissances en allemand et qui ne savent pas à qui s'adresser s'ils rencontrent des difficultés sur le marché du travail. La présente brochure vous offre une première orientation. Elle vous apporte des conseils sur ce à quoi vous devez prêter attention et où vous pouvez trouver de l'aide en Allemagne.

En outre, je vous conseille de vous affilier à un des syndicats de la DGB. Un syndicat peut vous offrir protection et aide. En même temps,

nous nous engageons auprès du gouvernement allemand, en tant que fédération, pour de meilleures dispositions légales en matière de protection pour tous les employés. Encore une remarque : les syndicats de la DGB sont organisés par branches. Vous pouvez vous informer auprès des bureaux de syndicat nommés en annexe pour savoir quel syndicat est compétent pour vous.

En tant que syndicats, nous sommes guidés par deux principes : 1. Toute personne vivant en Allemagne doit avoir la possibilité de subvenir à ses besoins par son travail. Cela vaut pour les réfugiés indépendamment de leur situation en matière de droit de séjour. 2. Toute personne qui travaille ne doit pas être exploitée ou discriminée mais doit percevoir le même salaire que les collègues qui font le même travail. Pour nous, il n'existe aucune différence



### **Annelie Buntentbach**

Membre du comité exécutif  
fédéral de la Fédération  
allemande des syndicats (DGB)

## 1 Accès au travail et à la formation pour les réfugiés – quelques informations importantes

Si vous vous êtes réfugié/e en Allemagne, la question de savoir si vous pouvez travailler dépend de l'état d'avancement de votre procédure d'asile et du titre de séjour qui vous a été accordé. Nous désirons vous fournir à ce sujet quelques informations. Celles-ci reposent sur la situation juridique actuelle qui, toutefois, évolue actuellement très rapidement en Allemagne.

C'est pourquoi nous vous conseillons de vous informer personnellement sur la validité des réglementations exposées ici.

### 1.1 Droit à une activité rémunérée («activité rémunérée autorisée»)

Vous avez un droit au travail et à la formation si vous disposez d'un certain titre de séjour et que la mention « activité rémunérée autorisée » figure dans votre permis de séjour.

#### Ont un accès illimité à n'importe quel emploi

- **les bénéficiaires du droit d'asile** (personnes dont la demande d'asile a été reconnue),
- **les réfugiés** bénéficiant d'un statut de protection international (en particulier les personnes dont le « statut de réfugié selon la Convention de Genève ») a été reconnu,
- **les personnes subsidiairement protégées** (personnes qui sont menacées dans leur pays d'origine par des sévices sérieux comme la torture ou un traitement inhumain) et
- **les réfugiés bénéficiant d'un permis de séjour provisoire** (personnes qui bénéficient d'un permis de séjour pour des raisons humanitaires, personnelles ou d'intérêt public et les personnes dont l'expulsion est répréhensible).

## 1.2 Interdiction de travail («activité rémunérée non autorisée»)

S'il vous est interdit de travailler ou de faire une formation professionnelle, votre permis de séjour porte la mention : « activité rémunérée non autorisée ».

Il existe des interdictions de travail générales pour différents groupes de réfugiés. De plus, les services de l'immigration peuvent décréter des interdictions de travail individuelles sous certaines conditions.

### **Sont soumis à des interdictions de travail:**

#### **Les demandeurs d'asile**

##### **... dans les trois premiers mois du séjour.**

Le délai court à partir du dépôt de la demande d'asile. Dans la pratique, une autorisation de travailler n'est possible qu'une fois la demande d'asile faite. Cela peut durer plus de 3 mois.

##### **... pendant le séjour dans un centre d'accueil.**

Il s'agit généralement de six mois.

##### **... venant de pays d'origine dits sûrs jusqu'à la fin de la procédure d'asile si la demande d'asile a été faite après le 31 août 2015.**

Sont considérés actuellement comme des pays d'origine sûrs: Albanie, Bosnie-Herzégovine, Ghana, Kosovo, Macédoine, Monténégro, Sénégal et la Serbie (situation: 24.10.2015)

#### **Personnes qui sont tolérées**

##### **... Venant des pays d'origine sûrs nommés qui ont déposé une demande d'asile après le 31 août 2015.**

##### **... pour lesquelles les services de l'immigration ont décidé qu'une expulsion ne peut pas être exécutée pour des raisons qui résultent de la personne tolérée elle-même.**

**Important :** travailler sans avoir le droit d'exercer une activité rémunérée ou sans autorisation de travail est répréhensible.

Les salariés/es et l'entreprise peuvent être sanctionnés.

### 1.3 Permis de travail («emploi qu'avec l'autorisation des services de l'immigration»)

En principe, **les demandeurs d'asile** peuvent obtenir un permis de travail après le 3ème mois de leur séjour en Allemagne. Le délai d'attente court à partir du dépôt de la demande d'asile auprès des services compétents sur le territoire allemand ou de la police fédérale à la frontière.

Un permis de travail doit toujours faire l'objet d'une demande par vous-même **auprès des services de l'immigration de votre lieu de résidence**. Les entreprises ne peuvent pas demander ce permis.

**Les personnes tolérées** peuvent également demander et obtenir un permis de travail.

Les services de l'immigration peuvent octroyer un permis de séjour à leur seule discrétion selon les prescriptions juridiques. Ceci vaut par exemple pour commencer une formation professionnelle qualifiée. Dans d'autres cas, les autorités doivent solliciter l'accord de l'Agence fédérale pour l'emploi.

**Important:** si vous demandez un permis de travail, vous devez présenter une lettre du futur employeur dans laquelle celui-ci vous offre un emploi ou une formation. En outre, vous devez fournir des informations sur le salaire, le temps de travail et les conditions de travail (si possible le projet de contrat de travail). Il est important également de fournir des informations sur le fait de savoir si l'emploi a été communiqué auparavant à l'Agence fédérale pour l'emploi.

**Remarque:** les prescriptions juridiques régissant la procédure pour l'octroi d'un permis de travail ou d'un permis de faire une formation professionnelle sont complexes et ont été modifiées plusieurs fois ces 12 derniers mois. Il existe différentes réglementations pour les différentes activités. Les agences pour l'emploi vous fourniront, à vous ou à votre future entreprise, des informations. Vous trouverez un exposé de la situation juridique actuelle entre autres dans les



informations «MIA» publiées par le comité exécutif fédéral de la DGB «Accès au marché de l'emploi pour les réfugiés» sur le site [www.dgb.de](http://www.dgb.de).

## 2 Droits de travail en Allemagne

### 2.1 Le contrat de travail

Un contrat de travail peut être conclu oralement et il est en principe valable. Toutefois, l'employeur doit vous fournir en tout cas des informations sur votre travail, par exemple le type de travail dont il s'agit, le nombre d'heures par jour et le montant de votre salaire.

Vous avez le droit de demander un contrat de travail écrit et vous pouvez l'exiger de votre employeur. Vous le signez et l'employeur vous remet un double du contrat de travail. L'employeur n'est pas tenu de traduire le contrat de travail dans votre langue maternelle ou en anglais: si vous ne pouvez pas lire le contrat de travail, cherchez quelqu'un qui vous le traduira.

La loi ne prévoit l'obligation d'un contrat de travail écrit que dans un seul cas : si votre employeur désire vous engager pour une période limitée, c'est-à-dire jusqu'à une certaine date. Une limitation du contrat de travail doit toujours avoir lieu par écrit!

Le contrat de travail doit contenir ce qui suit :

- Nom et adresse de l'employeur ainsi que votre nom et votre adresse
- Début et durée de l'emploi
- Type d'activité et description de vos tâches
- Lieu de travail
- Montant de la rémunération (le plus souvent salaire brut ; → « 2.3.1 Salaire brut »)
- Temps de travail
- Congés (→ «2.8 Congés»)
- Préavis de résiliation du contrat de travail
- Renvois aux conventions collectives en vigueur ou autres conventions qui s'appliquent au contrat de travail

**Important:** ne signez pas ce que vous ne comprenez pas!

## 2.2 Convention collective

Une convention collective est un contrat entre un employeur ou une organisation patronale et un syndicat (partenaires sociaux). Une convention collective fixe entre autres les conditions de travail et la rémunération pour une entreprise ou toute une branche. Les conditions fixées dans une convention collective sont valables tout d'abord pour les membres du syndicat dans une entreprise ou dans une branche qui a négocié les conditions, la condition étant que l'entreprise soit affiliée à l'organisation patronale. Sur demande des partenaires sociaux, de nombreuses conventions collectives sont déclarées généralement valables par le législateur. Ces conventions collectives s'appliquent alors à tous les employés dans une branche ou un secteur industriel, qu'ils soient affiliés au syndicat ou pas.

**Conseil:** en Allemagne, les compétences des syndicats sont réparties par secteurs industriels ou par branches. Renseignez-vous auprès du syndicat qui est compétent pour votre secteur industriel pour savoir s'il existe une convention collective régissant votre domaine d'activité.

## 2.3 Rémunération

Il existe un principe: pas de travail sans rémunération!

**Important:** même sans papiers de légitimation de travail ni de contrat de travail, l'employeur est obligé de payer votre salaire! Ne vous laissez pas intimider ou contraindre par votre employeur de travailler sans salaire. Vous avez un droit à la rémunération de votre travail!

Le salaire est généralement versé sur votre compte. Vous pouvez ouvrir un compte auprès de n'importe quelle banque. Pour ce faire, vous avez besoin de papiers d'identité valables. Souvent la présentation de ces papiers n'est pas possible parce que la procédure d'asile court encore. Les banques refusent souvent alors d'ouvrir un compte. Toutefois, depuis septembre 2015, les banques sont obligées d'ouvrir un compte si vous présentez des documents à en-tête des services de l'immigration qui contiennent des informations sur l'identité (photo, nom, lieu de

naissance, date de naissance, nationalité et adresse). Les documents doivent porter le tampon des services de l'immigration et être signés par ces derniers.

De plus, une loi est entrée en vigueur au début de l'année 2016, loi qui dit que les réfugiés ou les personnes sans domicile fixe ont le droit d'ouvrir un compte bancaire.

Ici aussi : ne signez rien que vous ne comprenez pas! Souvent, avec l'ouverture du compte, les banques remettent des papiers pour souscrire des assurances ou demander des cartes de crédit.

Votre employeur doit vous donner tous les mois un bulletin de salaire. Ce bulletin mentionne ce que vous avez gagné ainsi que les impôts et les assurances qui sont déduits. Les impôts sur le revenu sont versés directement au trésor public.

En Allemagne, on distingue entre le salaire brut et le salaire net :

### **2.3.1 Salaire brut**

Le salaire brut est le salaire qui est convenu dans le contrat de travail. Le salaire figure dans le bulletin de salaire à côté du salaire net. Différents montants sont déduits du salaire brut:

- impôts sur le revenu
- impôts destinés à l'église (dans la mesure où vous appartenez à une église chrétienne)
- supplément solidarité (pour le financement de l'unité allemande)
- cotisations sociales : assurance vieillesse, assurance chômage, assurance maladie, assurance dépendance

Les cotisations pour les assurances vieillesse, chômage et dépendance sont réparties respectivement entre l'employeur et le/la salarié/e. Ceci vaut également pour la plus grande part de l'assurance maladie, le montant de base. Viennent s'ajouter, toutefois, des cotisations supplémentaires qui doivent être exclusivement versées par les salariés/es et dont le montant varie selon les caisses de maladie.

### 2.3.2 Salaire net

Le salaire net est le salaire qui est versé après déduction de toutes les cotisations et impôts.

### 2.3.3 Salaire minimum

L'Allemagne a introduit, au 1er janvier 2015, un salaire minimum légal de 8,50 euros bruts par heure pour tous les salariés/es qui ont plus de 18 ans. En sont exclus les chômeurs de longue durée dans les 6 premiers mois après la reprise d'une activité et les porteurs de journaux. Ces derniers ont actuellement droit à 7,23 euros et à 8,50 euros uniquement à partir de 2017. De plus, il existe dans certaines branches des conventions collectives relatives au salaire minimum d'application générale qui ont en principe priorité sur le salaire minimum légal. Dans certaines branches – par exemple dans l'agriculture – les syndicats et les employeurs ont négocié un salaire minimum sectoriel inférieur à 8,50 euros pour un délai de transition allant jusqu'au 1er janvier 2017. Cependant, la plupart des salaires minimums sectoriels sont supérieurs à 8,50 euros. En font partie, par exemple, le bâtiment, le nettoyage des bâtiments, les électriciens et les activités de soins. Ainsi, le salaire conventionnel pour des ouvriers du bâtiment dans les Länder occidentaux<sup>1</sup> et à Berlin est de 11,25 euros par heure depuis le 1er janvier 2016.

Le mieux est que vous demandiez auprès de la DGB quel salaire minimum est en vigueur pour vous!

**Attention:** souvent l'employeur conditionne la rémunération à des objectifs que vous auriez à réaliser. Ceci n'est pas toujours permis. Faites examiner votre contrat de travail par votre syndicat! Votre salaire ne doit pas être inférieur au salaire minimum respectivement en vigueur!

---

1 Font partie des Länder occidentaux : Bade-Wurtemberg, Bavière, Brême, Hambourg, Hesse, Basse-Saxe, Rhénanie-du-Nord-Westphalie, Rhénanie-Palatinat, Sarre et Schleswig-Holstein. Les Länder orientaux sont : Berlin, Brandebourg, Mecklembourg-Poméranie occidentale, Saxe, Saxe-Anhalt et Thuringe.

**Exemple:** si vous faites le ménage dans une chambre d'hôtel, l'employeur détermine souvent le nombre de chambres que vous devez nettoyer en une heure. L'employeur ne peut pas réduire votre salaire en dessous du salaire minimum. Consignez toujours les heures où vous avez travaillé et conservez des preuves! L'employeur doit payer toutes les heures pour lesquelles vous avez travaillé pour lui, indépendamment du nombre de chambres que vous avez nettoyé.

### 2.3.4 Si l'employeur ne paie pas

Vous avez toujours droit à votre salaire – même si vous avez été licencié/e ou si vous n'avez pas de contrat de travail écrit. Vous devez vous-même intenter une action en justice pour percevoir les salaires non payés (de préférence en vous faisant aider par un/e avocat/e ou un syndicat. Ni la police ni aucune autre institution publique n'est compétente pour cela.

Demandez tout d'abord les salaires non payés auprès de votre employeur. Vous pourrez ainsi vous épargner éventuellement un procès judiciaire

Écrivez une lettre à votre employeur qui doit contenir ceci:

- A) Une liste dont il ressort le nombre d'heures que vous avez travaillé pour lui, quand, où et dans quelle fonction.
- B) La somme exacte que votre employeur vous doit.
- C) Fixez un délai de paiement de deux semaines.
- D) Indiquez les données de votre compte bancaire sur lequel le salaire dû doit être versé.

**Important** vous devez signer la lettre et l'envoyer par la poste (au mieux en recommandé) à l'employeur. Ou bien, vous pouvez demander à une personne de votre confiance de remettre la lettre pour vous à l'employeur. Les tribunaux ne reconnaissent pas les demandes de paiement par téléphone, email, SMS ou oralement.

Conservez une copie de la lettre et le reçu de la poste prouvant que vous avez envoyé la lettre.

Après réception de la lettre, l'employeur a deux semaines pour régler le salaire non payé. S'il ne répond pas à vos demandes dans ce délai, vous devez le poursuivre en justice devant un tribunal du travail allemand.

**Conseil:** si vous êtes membre d'un syndicat, vous bénéficierez d'une aide par un/une avocat/e syndical/e en cas de litiges juridiques avec votre employeur.

Le mieux est de contacter votre syndicat dès que vous remarquez que votre employeur ne paie pas.

**Attention:** inscrivez tous les jours dans un cahier vos heures de travail et de pause, le lieu de travail et les tâches effectuées. Notez le nom et l'adresse de l'employeur, de l'entreprise où vous travaillez ou du donneur d'ordre ainsi que le nom des collègues qui peuvent témoigner du travail effectué. Plus vous avez d'informations et de preuves et plus les chances que l'employeur vous paie sont grandes.

Dans de nombreuses branches comme dans le bâtiment ou l'industrie alimentaire, vous travaillez pour un employeur qui, de son côté, a conclu un contrat avec un autre employeur. Collectez des informations et des justificatifs sur le donneur d'ordre de votre employeur dans la mesure où, éventuellement, vous pouvez exiger votre salaire du donneur d'ordre de votre employeur.

**Attention:** n'attendez pas trop longtemps! Il existe des délais qui règlent la période pendant laquelle vous pouvez réclamer votre salaire auprès de l'employeur ou du tribunal. Lorsque les délais sont passés, vous n'avez guère plus de possibilité de percevoir votre salaire.

**Le conseil ici aussi:** adressez-vous à votre syndicat.

## 2.4 Temps de travail

En Allemagne, la loi fixe le nombre d'heures maximal par jour où vous pouvez travailler. Votre temps de travail doit s'élever à maximal 8 heures par jour de travail. Le temps de travail ne peut être prolongé pour atteindre maximal 10 heures que si le temps de travail ne dépasse pas 8 heures par jour en moyenne sur 24 semaines ou 6 mois.

**Important:** le bâtiment est soumis à une convention collective contraignante qui fixe d'autres temps de travail pour l'hiver et l'été. De décembre à mars, le temps de travail est de 38 heures par semaine. D'avril à novembre, il est de 41 heures par semaine. L'agriculture est soumise également à d'autres temps de travail. Renseignez-vous auprès de votre syndicat pour savoir les temps de travail en vigueur dans votre branche.

Les heures supplémentaires doivent être ordonnées par l'employeur et doivent toujours être payées.

Vous devez respecter des pauses : au moins 30 minutes pour un temps de travail entre 6 et 9 heures et 45 min. pour un temps de travail supérieur à 9 heures.

**Important:** est considérée comme temps de travail chaque heure pour laquelle vous êtes à la disposition de l'employeur! !

En fait partie, par exemple, le temps où vous attendez les matériaux sur le chantier ou la pause prescrite que vous faites sur une aire de repos. Le service de garde fait partie également du temps de travail : le temps que vous vous réservez par exemple pour vous occuper de personnes âgées et malades. Informez-vous auprès de votre syndicat!

**Conseil:** consignez tous les jours vos heures de travail et pauses et laissez-vous signer ce document au mieux par votre supérieur ou par une autre personne qui peut témoigner de votre travail!

## 2.5 Assurance maladie

En Allemagne, l'assurance maladie prend en charge les coûts pour un traitement médical. Si vous allez chez le médecin, vous devez présenter une carte d'assurance maladie ou payer vous-mêmes les coûts.

En principe, votre employeur doit vous inscrire auprès d'une assurance maladie. Une partie de votre salaire est versée aux assurances sociales (assurance maladie, dépendance, vieillesse et chômage). Vous recevez une carte d'assurance maladie qui vous permet d'aller chez le médecin.

**Important:** si vous séjournez en Allemagne en tant que réfugié depuis moins de 15 mois et si vous n'exercez pas d'activité assujettie à l'assurance sociale où vous ne gagnez pas plus de 450 euros par mois, vous êtes soumis/e aux réglementations de la loi sur les prestations dues aux demandeurs d'asile. Vous n'avez donc droit qu'aux soins médicaux d'urgence qui doivent être autorisés au préalable par les services sociaux. Après 15 mois seulement, vous avez droit aux prestations de santé et vous recevez une carte de santé électronique. Si vous exercez un minijob pendant cette période et que vous gagnez moins de 450 euros, l'employeur n'est pas tenu de payer pour vous le montant forfaitaire pour l'assurance maladie (→ «3.1 Minijob»).

## 2.6 Accident du travail et assurance accident

Chaque salarié/e est assuré/e contre les accidents qui ont lieu sur le trajet allant ou venant du travail et pendant le travail via la caisse mutuelle d'assurance accident. Votre employeur doit vous inscrire à la caisse mutuelle d'assurance accident dès que vous commencez à travailler.

**Important:** si vous avez un accident du travail, vous devez dire au médecin que l'accident a eu lieu sur le lieu de travail.

**Attention:** si votre employeur vous conseille de dire que ce n'était pas un accident du travail, votre employeur ne vous a probablement pas assuré auprès de la caisse mutuelle d'assurance accident. Allez voir votre syndicat et faites-vous conseiller.



Si vous ne parlez pas suffisamment l'allemand, demandez à l'hôpital que quelqu'un traduise pour vous.

## 2.7 Assurance vieillesse

L'employeur vous inscrit à l'assurance vieillesse. Vous recevez un numéro d'assurance sociale que vous devez conserver précieusement. Vous gardez ce numéro même si vous changez d'employeur. Certains employeurs refusent le paiement du salaire en argumentant que vous n'avez pas présenté de numéro d'assurance sociale. C'est faux! L'employeur a l'obligation de vous inscrire à l'assurance vieillesse. S'il ne le fait pas, adressez-vous à votre syndicat.

En cas de questions, vous pouvez vous adresser directement à l'assurance vieillesse allemande (Deutsche Rentenversicherung)

**Téléphone: 0800 1000 4800**

## 2.8 Congés

La durée des congés annuels en Allemagne, pour une semaine de travail de 6 jours, est de 24 jours ouvrables et de 20 jours ouvrables par an pour une semaine de travail de 5 jours. Votre employeur doit vous accorder ces congés! Le contrat de travail peut convenir des congés plus longs mais pas plus courts. Ceci s'applique aussi si vous exercez un minijob.

Vous pouvez ainsi calculer les jours de congé auxquels vous avez droit si vous travaillez à temps partiel :

Nombre des jours de travail individuels par semaine multiplié par 20 (droit aux congés en jours ouvrables) et divisé par 5 (= jours de travail courants, du lundi au vendredi).

**Important:** si vous travaillez 5 jours ouvrables par semaine, il vous revient au moins 20 jours de congé, même si vous n'avez travaillé au total que 10 heures par semaines.

Toutefois, si vous avez travaillé les 10 heures sur 2 jours, vous avez droit à au moins 8 jours de congé dans l'année : 2 (jours de travail) multipliés par 20 (droit aux congés en jours ouvrables) divisés par 5 (= jours de travail courants, du lundi au vendredi)

Vous devez poser une demande de congés auprès de votre employeur, il peut l'accepter ou la refuser. Faites-la par écrit et conservez une copie. Si les congés n'ont pas pu être pris d'ici la fin de l'année civile, vous devez les prendre au plus tard jusqu'au 31 mars de l'année suivante..

**Attention:** dans ce cas, vous devez faire reporter les congés non pris par écrit! Si vous ne le faites pas, votre droit aux congés devient caduc.

**Important:** vous avez droit aux congés pleins si votre contrat de travail est rompu dans la 2ème moitié de l'année et que vous avez travaillé pendant au moins six mois! Si le contrat de travail prend fin et que vous n'avez pas encore pris tous vos congés, l'employeur doit vous payer les jours de congé restants.

**Attention:** ici aussi il existe des délais à respecter pour exiger cet argent! Ceux-ci sont souvent très courts. Mettez-vous en contact rapidement avec votre syndicat si votre employeur ne veut pas payer les congés.

## 2.9 Maladie

Si vous travaillez plus de 4 semaines pour un employeur, vous percevez votre salaire plein, en cas de maladie, Jusqu'à 6 semaines. Pour cela, vous devez remettre à votre employeur une «attestation d'incapacité de travail» que votre médecin vous délivrera.

**Important:** vous devez informer immédiatement votre employeur de votre incapacité de travail et de sa durée probable. Si vous êtes malade pendant plus de 3 jours et que vous ne pouvez pas travailler, l'employeur doit recevoir « l'attestation médicale d'incapacité de travail » au plus tard le jour ouvrable qui suit le 3ème jour d'incapacité de travail. Toutefois, l'employeur peut exiger la

présentation d'une attestation d'incapacité de travail plus tôt, dès le 1er jour de la maladie, et sans indiquer de raisons.

## 2.10 Licenciement

En règle générale, le contrat de travail ne peut pas être immédiatement résilié. Il est courant d'accorder un préavis de 4 semaines au 15 du mois ou à la fin du mois. Si le contrat de travail existe depuis plus de 2 ans, le préavis de licenciement se prolonge.

**Important:** le licenciement doit avoir lieu par écrit. Un licenciement oral, une copie ou un licenciement par email ou fax n'est pas valable!

L'employeur n'est pas tenu d'indiquer de motifs dans la lettre de licenciement.

Les femmes ne peuvent pas être licenciées pendant leur grossesse et jusqu'à expiration du 4<sup>ème</sup> mois après l'accouchement. Mais l'employeur doit être au courant de la grossesse ou l'apprendre (par écrit) au plus tard dans les 14 jours après réception de la lettre de licenciement.

Les personnes handicapées bénéficient également d'une protection contre le licenciement à partir du 7<sup>ème</sup> mois après avoir été embauchées.

Si vous recevez une lettre de licenciement et que vous n'êtes pas d'accord, vous pouvez vous défendre.

Vous pouvez faire reconnaître par un tribunal la validité ou l'invalidité du licenciement.

**Important:** si vous avez reçu une lettre de licenciement, vous n'avez que 3 semaines pour vous y opposer devant le tribunal du travail. Une fois ce délai passé, le licenciement est valable, indépendamment du fait qu'il soit justifié ou pas.

**Conseil:** allez voir le plus rapidement possible votre syndicat si vous avez reçu de votre employeur une lettre de licenciement.

Chaque tribunal du travail a un bureau des requêtes juridiques. Votre plainte y sera enregistrée gratuitement. Si vous ne parlez pas suffisamment l'allemand, demandez au tribunal que quelqu'un traduise pour vous. Vous pouvez consulter un/une avocat/e. Si vos revenus sont faibles, vous avez la possibilité de demander une aide juridictionnelle, ce qui signifie que le tribunal prendra en charge les frais de l'avocat/e.

## 2.11 Travail à l'essai

Il est possible que votre employeur vous demande de travailler quelques jours à l'essai avant de se décider de vous proposer un contrat de travail. Ceci est permis mais

**Prudence:** vous n'êtes pas obligé de travailler à l'essai sans rémunération! Dès que vous exécutez des activités qui font partie du futur travail en suivant les instructions de l'employeur, vous devez être rémunéré/e.

Le travail à l'essai ne doit pas durer plus d'une semaine.

## 2.12 Travailler en indépendant –

### **Attention au pseudo-travail indépendant!**

Si vous disposez d'un titre de séjour, vous pouvez travailler en indépendant et fonder une entreprise. Pour ce faire, vous devez faire enregistrer votre entreprise. Faites-vous conseiller à ce sujet par les services compétents comme les chambres d'industrie et de commerce!

Attention au pseudo-travail indépendant! Le pseudo-travail indépendant désigne un emploi où une personne se présente comme un entrepreneur indépendant bien que son type d'activité soit celui d'un salarié. C'est de cette façon que des employeurs, en Allemagne, essaient souvent de contourner les cotisations et les droits des employés qui sont définis par le droit du travail, de l'assurance sociale et de la fiscalité.

Si les autorités constatent le pseudo-travail indépendant et si vous êtes requalifié comme salarié, le donneur d'ordre doit payer rétroactivement toutes les cotisations d'assurance sociale, à savoir les cotisations pour

l'assurance maladie, dépendance, vieillesse et chômage ainsi que les impôts sur le revenu. Vous aussi, vous devez vous acquitter de la part salariale aux cotisations d'assurance sociale, toutefois au plus pour les 3 derniers mois de votre emploi. De plus, il est possible que vous deviez payer une amende pour infraction. Votre employeur peut compter sur une amende allant jusqu'à 500.000 euros.

Nous connaissons de nombreux cas où des collègues ont été déclarés/es, à leur insu, comme travailleurs indépendants et qui ont donc été lésés/es de leurs droits de salariés/es.

Si vous ne désirez pas travailler comme indépendant ou entrepreneur, ne signez pas de contrat d'entreprise ou d'honoraires, pas de contrat d'associé, pas d'inscription au registre des métiers et pas de déclaration d'activité professionnelle.

Si vous soupçonnez d'être employé/e comme pseudo-indépendant, demandez conseil auprès de votre syndicat.

### **3 Formes particulières de travail**

Nous vous informons ci-dessous sur deux formes de travail particulières qui suscitent souvent des abus au niveau des droits des salariés.

#### **3.1 Minijob**

Les minijobs sont des emplois dont le salaire ne s'élève pas à plus 450 euros par mois.

Ce type d'emploi est soumis à quelques règles particulières. La plus importante est qu'il existe des exceptions pour le paiement de cotisations d'assurance sociale. Ce que vous devez savoir :

Les employeurs paient certes une somme forfaitaire pour des cotisations d'assurance sociale. Mais vous, en tant que salarié/e, vous n'avez aucune protection concernant l'assurance maladie, dépendance et chômage et vous n'avez donc aucun droit à des prestations!

Vous avez toujours l'obligation de payer vous-même des cotisations à l'assurance vieillesse. Toutefois, sur votre demande, vous pouvez en être exonéré/e.

Vous pouvez gagner jusqu'à 450 euros par mois avec un minijob. Pour un salaire minimum légal de 8,50 euros par heure, cela signifie que votre employeur peut vous faire travailler au maximum 53 heures par mois

Vous pouvez exercer plusieurs minijobs. Mais le salaire total ne doit pas dépasser 450 euros par mois.

**Ce que beaucoup ne savent pas:** vous avez droit à des congés, au respect de la loi sur le temps de travail et, en cas de maladie, vous percevez votre salaire pendant max. six semaines.

### 3.2 Travail intérimaire

Selon la dernière modification de la loi relative à la procédure d'asile en octobre 2015, les demandeurs/euses d'asile et les personnes tolérées peuvent travailler en intérim après 3, au plus tard 15 mois.

Des entreprises que l'on appelle des agences d'intérim, prêtent votre force de travail pour un certain temps à d'autres entreprises dites utilisatrices. L'entreprise utilisatrice paie pour cela une taxe aux agences d'intérim.

**Important:** si vous travaillez en tant qu'intérimaire, vous signez votre contrat de travail avec l'agence d'intérim. L'agence d'intérim est votre employeur avec tous les droits et devoirs.

C'est l'agence d'intérim qui vous verse votre salaire. De plus, elle est compétente pour toutes les questions concernant vos heures de travail ou vos droits au congé. Toutefois, vous recevez vos instructions de travail concrètes de l'entreprise utilisatrice.

**Ce que vous devez savoir en outre :** La plupart des agences d'intérim alignent la rémunération sur celle des conventions collectives.

Actuellement, il existe deux conventions collectives dont l'abréviation est : DGB-iGZ et DGB-BAP.<sup>2</sup>

Actuellement, le salaire minimum tarifaire pour des intérimaires est 8,80 euros bruts par heure dans les Länder occidentaux et 8,20 euros bruts dans les Länder orientaux. Votre salaire peut cependant être supérieur et résulte du classement de votre qualification professionnelle, de la difficulté de votre travail et de la durée de votre mission. Vous serez affecté en conséquence à un des 9 groupes salariaux appelés groupes de rémunération. Viennent s'ajouter dans une convention collective des primes, par exemple pour des heures supplémentaires ou du travail de nuit. Demandez à l'agence d'intérim quelle convention collective s'applique pour vous.

On convient le plus souvent d'une semaine de 35 heures dans l'intérim. Cependant, votre temps de travail réel dépend des heures d'équipe de l'entreprise utilisatrice. Si vous travaillez plus ou moins d'heures que ce qui est convenu dans votre contrat de travail, les heures sont consignées pour vous sur un compte dit de temps de travail. C'est-à-dire que vous pouvez collecter des heures en plus ou en moins. Toutefois, le nombre d'heures en plus est limité : 150 dans la convention collective DGB-iGZ et 200 dans la convention collective DGB-BAP. Si vous avez amassé des heures en plus sur votre compte de temps de travail, vous pouvez demander des jours libres supplémentaires. S'il s'agit de plus de 105 heures, vous pouvez exiger de vous les faire payer. Quelques agences d'intérim paient les heures en plus immédiatement avec le salaire normal. D'autres, en revanche, ne paient les heures en plus que lorsque vous avez atteint la limite autorisée ou que votre contrat s'achève.

En tant qu'intérimaire, vous avez aussi droit à vous défendre si les heures de travail sont mal comptabilisées ou s'il y a des déductions injustifiées. Si vous deviez être de l'avis que le salaire versé est insuffisant, vous devez le contester, par écrit, auprès de votre employeur dans un délai de trois mois. Sinon votre droit est prescrit.

---

2 DGB-iGZ = convention collective entre les syndicats membres signataires de la DGB et l'association interprofessionnelle des entreprises d'intérim allemandes (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V). DGB-BAP = convention collective entre les syndicats membres signataires de la DGB et le syndicat patronal des sociétés de recrutement (Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V).

S'il n'y a plus de travail pour vous dans l'entreprise qui vous emploie, l'agence d'intérim doit continuer à vous verser le salaire convenu tant que vous exprimez clairement votre volonté de travailler. L'agence d'intérim ne peut pas vous calculer des heures en moins sur votre compte de temps de travail ou vous forcer à prendre un congé ou tout simplement vous licencier. Votre agence d'intérim est obligée, en outre, de vous chercher un travail dans une autre entreprise.

**Attention:** dans les six premiers mois (appelés souvent période d'essai), vous ne bénéficiez que d'une protection limitée contre le licenciement. Veuillez-vous informer.

### 3.3 Stages

Un stage n'est pas un emploi, il est destiné à procurer et à approfondir des aptitudes et des qualifications. Il représente souvent une première étape vers un emploi et une chance d'intégrer le marché du travail. Les réfugiés et les personnes tolérées peuvent faire des stages scolaires et en entreprise tout en ayant besoin, cependant, d'une autorisation des services de l'immigration. De nombreuses entreprises cherchent actuellement des apprentis/es et des stagiaires parmi les réfugiés. C'est pourquoi il est important de savoir ceci :

Les stages doivent être également rémunérés à hauteur du salaire minimum légal de 8,50 euros.

Il existe cependant des exceptions pour les formes de stage suivantes:

- Stage obligatoire en vertu du règlement scolaire (universitaire),
- Les stages qui servent d'orientation professionnelle, mais seulement pour une durée max. de **3 mois**,
- Les stages bénévoles qui accompagnent les études ou la formation, mais seulement pour une durée max. de **3 mois** et
- Les stages réalisés dans le cadre d'une qualification d'entrée selon l'art 54a du code social allemand (SGB III) ou pour la préparation à la formation professionnelle

**Ici aussi:** faites-vous conseiller!



## **4 Reconnaissance des diplômes professionnels et qualifications**

Si vous avez fait une formation professionnelle de plus de deux ans ou acquis d'autres qualifications dans votre pays d'origine, vous devez contrôler si elles sont reconnues ou peuvent être reconnues en Allemagne. Si votre formation ou qualification est reconnue en Allemagne, vous avez de meilleures chances sur le marché du travail! Pour travailler dans certaines professions protégées, vous avez besoin en Allemagne d'une formation ou d'une qualification reconnue.

Vous trouverez ici des adresses sur Internet qui vous conduiront à des centres de consultation spécialisés dans la reconnaissance des diplômes et qualifications étrangers.

Intégration par la qualification (réseau IQ):

**[www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/beratungsstellen\\_iq\\_netzwerk.php](http://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/beratungsstellen_iq_netzwerk.php)**

Informations sur la reconnaissance des diplômes universitaires et des qualifications professionnelles:

**[http://anabin.kmk.org/no\\_cache/filter/anererkennungs-und-beratungsstellen-in-deutschland.html](http://anabin.kmk.org/no_cache/filter/anererkennungs-und-beratungsstellen-in-deutschland.html)**

## 5 Cours d'allemand

De bonnes connaissances en allemand sont indispensables pour une bonne et rapide intégration sur le marché du travail.

Vous trouverez ici des informations sur les cours d'allemand :

Informations générales sur les cours d'intégration:

**[www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/Integrationskurse/integrationskurse-node.html](http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/Integrationskurse/integrationskurse-node.html)**

Cours d'intégration sur place:

**[www.bamf.de/SiteGlobals/Functions/WebGIS/DE/WebGIS\\_Integrationskursort.html?nn=1368284](http://www.bamf.de/SiteGlobals/Functions/WebGIS/DE/WebGIS_Integrationskursort.html?nn=1368284)**

L'allemand pour des buts professionnels:

**[www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/deutschberuf-node.html](http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/deutschberuf-node.html)**

Cours d'allemand pour les demandeurs/euses d'asile:

**[www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschAsylbewerber/deutshangeboteasyl-node.html](http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschAsylbewerber/deutshangeboteasyl-node.html)**

### En outre:

L'application **Ankommen**. Vous pouvez apprendre vous-même l'allemand à l'aide de ce programme. Vous apprendrez beaucoup sur l'Allemagne, les règles qu'il faut suivre et ce à quoi il faut prêter attention. Vous recevez les informations les plus importantes sur la procédure d'asile, sur les voies qui mènent à la formation et au travail. Le tout en cinq langues, gratuitement et sans publicité.

Internet: **[www.ankommenapp.de](http://www.ankommenapp.de)**, App Store ou Google Play

## 6 Les syndicats en Allemagne

Les syndicats, en Allemagne, sont des organisations démocratiquement légitimées qui sont financés et supportés par ses membres. Ils ne sont liés à aucun parti politique et travaillent indépendamment des autorités gouvernementales. Ils sont pluralistes et indépendants sans être apolitiques. Ils prennent position dans l'intérêt des salariés/es. Les syndicats luttent pour une rémunération juste, de meilleures conditions de travail, des temps de travail corrects et la justice sociale. Ils peuvent organiser des grèves et conclure des conventions collectives avec les employeurs.

Les syndicats les plus importants sont réunis sous la bannière de la Fédération allemande des syndicats (DGB). La DGB est l'organe politique des syndicats membres avec env. 6,4 millions de salariés/es organisés/es. Parallèlement, il existe des organisations syndicales plus petites qui défendent des groupes professionnels spécifiques comme, par exemple, les équipages de cabine.

L'Allemagne reconnaît le principe de la liberté syndicale. Cela signifie pour les salariés/es qu'ils peuvent s'organiser en syndicats. Ceux-ci se financent par les cotisations de leurs membres. Cette cotisation est calculée sur la base de votre salaire brut mensuel. La cotisation est minorée si vous êtes chômeur/euse. Les syndicats soutiennent leurs membres dans de nombreuses questions et offre une protection juridique syndicale après 3 mois de cotisation. Celle-ci vous aide en cas de litiges juridiques liés à la vie professionnelle. Pour d'autres problèmes, comme par exemple l'assurance sociale, la protection des droits sociaux vous aidera – gratuitement également pour les membres.

Vous pouvez vous informer directement auprès des syndicats pour savoir quel syndicat est le bon pour vous.

## 6.1 Adresses des syndicats de la DGB

Les syndicats ont dans de nombreuses villes des bureaux auxquels vous pouvez vous adresser si vous désirez devenir membre ou si vous avez des questions. Vous trouverez ici une vue d'ensemble des centrales des différents syndicats qui sont réunis au sein de la Fédération allemande des syndicats.

### **Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (DGB)**

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Téléphone : +49 30 24060-0

**[www.dgb.de](http://www.dgb.de)**

### **IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)**

Olof-Palme-Str. 19, 60439 Frankfurt/Main

Téléphone : +49 69 95737-0

**[www.igbau.de](http://www.igbau.de)**

### **IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)**

Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Téléphone : +49 511 7631-0

**[www.igbce.de](http://www.igbce.de)**

### **Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)**

Weilburger Str. 24, 60326 Frankfurt/Main

Téléphone : +49 69 7536-236

**[www.evg-online.org](http://www.evg-online.org)**

### **Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)**

Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt/Main

Téléphone : +49 69 78973-0

**[www.gew.de](http://www.gew.de)**

### **IG Metall**

Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt/Main

Téléphone : +49 69 6693-0

**[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)**

### **Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)**

Haubachstr. 76, 22765 Hamburg

Téléphone : +49 40 38013-0

**[www.ngg.net](http://www.ngg.net)**

### **Gewerkschaft der Polizei (GdP)**

Bundesvorstand

Stromstraße 4, 10555 Berlin

Téléphone : +49 30 399921-0

**[www.gdp.de](http://www.gdp.de)**

### **Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**

Bundesverwaltung

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Téléphone : +49 30 6956-0

**[www.verdi.de](http://www.verdi.de)**

