

Personnel qualifié des pays tiers et droits des salariés

Ce que vous devez savoir pour
travailler avec réussite en Allemagne



Depuis 2020, les personnes originaires de pays tiers ont la possibilité de venir en Allemagne grâce à la loi sur l'immigration des travailleurs qualifiés s'ils ont trouvé un emploi.

Avec ce matériel, nous souhaitons informer les personnes qui viennent d'arriver en Allemagne et qui occupent un emploi des réglementations applicables, car malheureusement les employeurs ne respectent pas toujours les lois en vigueur. Nous voulons que les personnes qui viennent de s'installer en Allemagne puissent bénéficier de leurs droits en matière d'emploi.

Les dispositions légales étant très complexes, vous devez toujours contacter un syndicat ou un centre de conseil si vous avez un problème spécifique avec votre employeur. Ceux-ci sont indépendants de

l'État et des employeurs. Ils sont spécialisés et peuvent donc aider mieux que du matériel d'information.

Pour nous, les syndicats, il est important que les employés bénéficient de leurs droits: salaires décent, sécurité sociale et bonnes conditions de travail. Nous nous battons pour cela depuis plus de 100 ans!

Anja Piel

Membre du Bureau fédéral exécutif de la DGB

Contenu

1 Introduction	5
2 Entrée à des fins de qualification et reconnaissance des diplômes étrangers	5
2.1 Entrée en vue d'une formation.....	5
2.2 Entrée aux fins d'études	7
2.3 Entrée pour la participation à une mesure de qualification	8
2.3.1 Participation à une mesure d'adaptation, de compensation ou de qualification.....	9
2.3.2 Acquisition d'une qualification professionnelle dans une profession non réglementée .	9
2.3.3 Passer un contrôle des connaissances pour la reconnaissance	10
2.3.4 L'exécution d'une procédure de reconnaissance en Allemagne	10
3 Conditions générales d'entrée aux fins d'une activité professionnelle	11
3.1 Qualification	11
3.2 Compétences linguistiques	13
3.3 Moyens de subsistance.....	14
4 Entrée aux fins d'emploi avec une qualification reconnue	14
4.1 Recherche d'emploi.....	15
4.2 Carte bleue-UE.....	15
4.3 Les professionnels ayant des qualifications académiques qui ne sont pas éligibles pour une Carte bleue européenne	16
4.4 Personnel qualifié ayant reçu une formation professionnelle.....	16
4.5 Titre de résidence pour le personnel qualifié	17
5 Entrée aux fins de l'emploi sans qualification reconnue	17
5.1 Spécialistes ayant des connaissances pratiques particulièrement solides dans le domaine des TI.....	17
5.2 Conducteurs professionnels pour le transport de marchandises et de personnes	18
6 La loyauté envers l'employeur et ses conséquences juridiques.....	19
7 Reconnaissance des qualifications professionnelles et des diplômes	20
7.1 Base juridique	20
7.2 Procédure de reconnaissance.....	21

7.3 Le Service Central pour la reconnaissance des diplômes professionnelles (ZSBA) (Zentrale Servicestelle Berufsankennung).....	23
8 Service de placement.....	23
8.1 Mode de placement	24
8.2 Portée du service fourni par les agences de placement	24
8.3 Risques et difficultés.....	24
8.4 Le recrutement de personnel qualifié	25
9 Formes d'emploi	26
9.1 Emploi soumis à des cotisations de sécurité sociale	26
9.2 Mini-emploi	28
9.3 Travail temporaire	29
9.4 Stages en entreprise.....	31
9.5 Contrats d'entreprise.....	33
9.6 Activité indépendante	33
10 Les droits des travailleurs en Allemagne.....	34
10.1 Contrat de travail	34
10.2 Convention collective	36
10.3 Période d'essai.....	37
10.4 Durée déterminée.....	38
10.5 Rémunération	39
10.5.1 Info: Rémunération brute / nette	40
10.5.2 Rémunération minimale	40
10.6 Si l'employeur ne paie pas.....	41
10.7 Temps de travail.....	43
10.8 Assurance maladie	44
10.9 Arrêt-maladie.....	44
10.10 Accident du travail et assurance accidents	45
10.11 Congé.....	46
10.12 Licenciement.....	47

10.13 Accord de résiliation.....	50
11 Aspects du droit social.....	51
11.1 Prestations familiales.....	51
11.2 Allocation de chômage II.....	53
12 L'hébergement.....	54
12.1 Normes d'hébergement.....	54
12.2 Coûts et modalités de paiement du loyer raisonnables	56
13 Discrimination en matière d'emploi.....	57
14 Syndicats.....	59
14.1 Rôle et tâches	59
14.2 Protection juridique.....	59
14.3 Adresses des syndicats	60

1 Introduction

Ce guide s'adresse aux employés qualifiés de pays tiers qui souhaitent travailler en Allemagne. Il se concentre sur la situation juridique des ressortissants de pays tiers qui résident en Allemagne à des fins de formation ou d'emploi. Il contient des informations pour vous aider à trouver un emploi légal dans des conditions équitables et à ne pas vous retrouver dans des situations d'exploitation.

2 Entrée à des fins de qualification et reconnaissance des diplômes étrangers

Si vous voulez travailler en Allemagne mais que vous n'avez pas de diplôme ou que votre diplôme étranger n'a pas été reconnu en Allemagne, vous avez encore quelques possibilités.

Dans ce chapitre, nous vous donnerons un aperçu des possibilités d'immigration pour la qualification ou la reconnaissance d'un diplôme étranger.

Vous trouverez ici les titres de séjour que vous pouvez obtenir en Allemagne à ces fins, les critères que vous devez remplir et ce à quoi les différents titres de séjour vous donnent droit.

A savoir : Si vous avez déjà un permis de séjour en Allemagne, vous pouvez changer l'objet de votre permis de séjour en mesures de qualification ou de reconnaissance. Cela n'est exclu que dans quelques cas exceptionnels, par exemple si vous voulez passer à un permis de séjour aux fins de la reconnaissance d'un diplôme professionnel étranger après avoir interrompu des études ou une formation.

2.1 Entrée en vue d'une formation

Le titre de séjour conformément à l'article 16 a de la AufenthG (loi sur la résidence) est délivré pour suivre une formation professionnelle en entreprise ou à l'école.

Note : Veuillez noter que seule une formation professionnelle qualifiée vous permet d'exercer ensuite un emploi en Allemagne. La formation qualifiée en Allemagne dure au moins 2 ans.

Vous avez besoin :

- d'un place de formation: comme preuve d'un lieu de formation existant, vous devez présenter un contrat de formation et un plan de formation. Si vous n'avez pas de place de formation, vous pouvez demander un titre de séjour en vue de rechercher une place de formation.
- de connaissances linguistiques: pour la formation professionnelle qualifiée, des connaissances suffisantes en allemand (B1) sont généralement requises (voir : <https://www.europaeischer-referenzrahmen.de/>). Si l'organisme de formation confirme que les compétences linguistiques ont été testées, aucune autre preuve n'est requise.
- d'une preuve des moyens de subsistance: Vous devez disposer de moyens financiers à hauteur du taux de financement maximal du BAföG, soit 903,00 euros par mois en 2022. Dans certains cas, un besoin moindre peut être reconnu après présentation de preuves, par exemple un contrat de location qui prouve que le coût du logement est inférieur à celui évalué ou si l'assurance maladie est couverte par un travail assujetti à l'assurance sociale obligatoire.
- L'Agence fédérale pour l'emploi (BA) doit approuver le permis de séjour.

L'Agence fédérale pour l'emploi est une agence publique qui fournit des services sur le marché du travail, notamment le placement, la promotion de l'emploi et l'admission des étrangers à l'emploi.

Il s'agit de vérifier si une personne privilégiée est disponible pour occuper votre poste de formation (examen des priorités fixées en termes d'accès à l'emploi) et si les conditions de travail convenues sont comparables à celles des employés nationaux, en particulier si la rémunération n'est moins que celle de personnes étrangères semblables en formation professionnelle.

Pendant la formation professionnelle qualifiée, vous pouvez exercer un emploi pendant 10 heures par semaine au maximum qui n'est pas lié à la formation.

Vous ne recevrez un permis de séjour que pour la durée de la formation.

Possibilités de changement : Après avoir suivi avec succès la formation qualifiée, vous pouvez obtenir un permis de séjour aux fins de la recherche d'un emploi pour une durée maximale de 12 mois. Pendant cette période, vous pouvez travailler sans restriction. Dans le cadre de l'emploi existant, vous pouvez obtenir un permis de séjour aux fins d'un emploi qualifié.

Si vous interrompez la formation, vous pouvez changer l'objet de votre permis de séjour sans devoir quitter l'Allemagne. Cela est possible si vous passez à une autre formation professionnelle qualifiée, à des études, à un emploi avec des connaissances professionnelles pratiques distinctes, à un emploi en tant que travailleur qualifié ou en cas d'exigence, c'est-à-dire si le service des étrangers doit accorder le permis de séjour lorsque les conditions sont remplies (par exemple en cas de regroupement familial).

2.2 Entrée aux fins d'études

Le but de séjour est de suivre un programme d'études à plein temps dans une école nationale supérieure ou une école reconnue supérieure. Cela inclut également les mesures préparatoires aux études, telles que la participation à un cours de langue préparatoire ou à un cours de mise à niveau, qui ne peuvent durer plus de deux ans au total.

Vous avez besoin :

- d'un permis d'études d'un établissement d'enseignement,
- d'une preuve des moyens de subsistance: Vous devez disposer de moyens financiers à hauteur du taux de financement maximal du BAföG, soit 934,00 euros par mois en 2022. Dans certains cas, un besoin moindre peut être reconnu après présentation de preuves,
- Les compétences linguistiques sont testées au moment de l'admission, aucun autre certificat de langue n'est requis comme preuve Les compétences linguistiques sont testées au moment de l'admission, aucun autre certificat de langue n'est requis comme preuve.

Pendant vos études, vous pouvez travailler au maximum 120 jours ouvrables ou 240 demi-jours ouvrables par année civile. Les emplois d'étudiants à temps partiel à l'université et les stages obligatoires ne sont pas pris en compte dans ces 120/240 jours. Dans le cas de mesures de préparation aux études pendant la première année de séjour, vous ne pouvez travailler que pendant la période de vacances.

Le permis de séjour est accordé pour la durée moyenne des études dans la discipline concernée.

Possibilités de changement : Après avoir terminé avec succès vos études, vous pouvez obtenir un permis de séjour pour chercher un emploi pendant 18 mois. Avant la fin de vos études, par exemple en cas d'abandon, vous ne pouvez changer l'objet de votre permis de séjour que pour suivre une formation professionnelle qualifiée, pour exercer un emploi avec des connaissances professionnelles pratiques distinctes, pour exercer un emploi en tant que travailleur qualifié ou en cas de droit légal.

2.3 Entrée pour la participation à une mesure de qualification

Si, à la suite de la procédure de reconnaissance (voir chapitre 7.2.), certaines lacunes dans les connaissances théoriques ou pratiques sont identifiées, un titre de séjour en Allemagne peut vous être accordé afin d'effectuer des mesures pour acquérir les connaissances requises.

Vous avez besoin :

- d'un avis de reconnaissance de l'organisme de reconnaissance compétent, dans lequel le besoin de qualification est déterminé
- d'une inscription à un cours de formation approprié
- de connaissances linguistiques: au moins une connaissance fondamentale de l'allemand, généralement au niveau A2. Pour les médecins ou le personnel infirmier, le niveau B1 minimum est requis. Des connaissances linguistiques inférieures peuvent être suffisantes si l'acquisition supplémentaire de l'allemand fait partie de la mesure prévue. Pour prouver vos connaissances linguistiques, il est préférable de présenter les certificats de langue d'établissements d'enseignement certifiés, par exemple du Goethe-Institut e.V. ou d'autres organismes.
- d'une preuve de la garantie de vos moyens de subsistance: vous devez disposer de moyens financiers d'un montant égal au taux de financement maximal du BAföG majoré de 10 %. En 2022, cela représente un total de 1027,00 euros par mois. Dans certains cas, une exigence inférieure peut être reconnue après la présentation des preuves (par exemple, si par la présentation de l'attestation de frais de logement réels inférieurs le montant mensuel des frais de subsistance est garanti d'être inférieur).

Dans le cadre du séjour destiné à l'exécution des mesures de reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères, les permis de séjour peuvent être obtenus aux fins suivantes :

2.3.1 Participation à une mesure d'adaptation, de compensation ou de qualification.

Le but du séjour est l'accomplissement de diverses mesures. Il peut s'agir d'une école professionnelle ou technique, de cours en entreprise ou interentreprises avec un contenu pratique et théorique, de cours préparatoires aux tests de connaissance ou d'aptitude ainsi que de cours de langue généraux ou à des fins professionnelles.

Lors de la demande de permis de séjour, vous devez fournir la preuve de votre participation à des cours de qualification (par exemple, la confirmation de l'inscription au cours), des informations sur le type et la durée des mesures de qualification, ainsi que les coordonnées des prestataires de cours.

Pendant la qualification d'adaptation, vous pouvez travailler sans restriction dans des professions qui sont professionnellement liées à la profession visée.

Exemple : un infirmier/infirmière qui suit un cours d'allemand pour obtenir une reconnaissance professionnelle peut travailler comme aide-soignant(e). Un pharmacien/pharmacienne peut travailler en tant qu'employé(e) commercial(e) pharmaceutique.

Dans d'autres professions, sans connexion professionnelle, vous ne pouvez travailler que jusqu'à 10 heures par semaine.

Un titre de séjour peut être délivré pour une durée maximale de 24 mois.

2.3.2 Acquisition d'une qualification professionnelle dans une profession non réglementée

Le but du séjour, conformément à l'article 16 d (3) AufenthG (loi sur le séjour des étrangers), est l'acquisition de connaissances professionnelles pratiques manquantes dans une profession non réglementée. Ce que sont les professions réglementées et non réglementées est expliqué au chapitre 7.1. Les connaissances professionnelles pratiques sont acquises dans le cadre d'un emploi en tant que professionnel(le) dans une entreprise, par exemple, un coiffeur/coiffeuse peut acquérir les connaissances manquantes dans un salon de coiffure. Il doit donc exister une offre d'emploi concrète.

Lors de la demande du titre de séjour, vous devez présenter un engagement ferme de l'entreprise formatrice avec la description du poste et le plan de formation continue dans lequel l'employeur s'engage à combler les déficits constatés dans un délai de deux ans.

Avec ce titre de séjour, vous avez droit à un emploi uniquement dans le cadre de la qualification professionnelle pratique dans l'entreprise. Le titre de séjour peut être délivré pour une durée maximale de 24 mois.

2.3.3 Passer un contrôle des connaissances pour la reconnaissance

Le séjour conformément à l'article 16 d (5) AufenthG (loi sur le séjour) peut être délivré aux fins de passer un contrôle des connaissances pour la reconnaissance d'un diplôme professionnel étranger.

Ce titre de séjour est délivré pour la durée du contrôle ou de plusieurs contrôles jusqu'à la communication du résultat du contrôle. Lors de la demande du titre de séjour, vous devez présenter la preuve du contrôle envisagé. Vous devez également disposer d'une offre d'emploi pour une mise à l'emploi à terme.

Ce titre de séjour ne vous permet pas de travailler par ailleurs.

2.3.4 L'exécution d'une procédure de reconnaissance en Allemagne

Le titre de séjour conformément à l'article 16 d (3) AufenthG (loi sur le séjour) peut être délivré aux fins de la reconnaissance en Allemagne d'une qualification professionnelle acquise à l'étranger.

Ce titre est uniquement destiné aux personnes qualifiées qui sont placées en Allemagne dans le cadre d'arrangements entre l'Agence fédérale pour l'emploi et un service de placement étranger. Actuellement, cela ne s'applique qu'aux professions réglementées dans le secteur de la santé et des soins.

La demande de reconnaissance n'est introduite qu'après l'arrivée en Allemagne. Pendant la procédure de reconnaissance, vous pouvez déjà travailler dans votre futur domaine professionnel.

Une condition préalable à l'octroi de ce titre de séjour est l'obligation d'engager une procédure d'octroi d'un permis d'exercice professionnel après votre arrivée.

Le permis d'exercice professionnel comprend l'autorité légale d'exercer la profession ainsi que l'autorisation d'utiliser le titre professionnel. Il est délivré dans le cadre de la procédure de reconnaissance des professions réglementées. Vous devez également disposer d'une offre d'emploi spécifique.

Avec ce titre, vous pouvez travailler dans votre domaine professionnel sans aucune restriction.

Vous pouvez être autorisé à exercer une autre activité professionnelle pendant un maximum de 10 heures par semaine.

Possibilités de changement : Après avoir mené à bien les mesures 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3 et 2.3.4, un permis de séjour aux fins de recherche d'emploi peut être délivré pour une durée maximale de douze mois. Pendant la période de recherche d'emploi, un emploi rémunéré peut être exercé.

Avant d'atteindre la durée maximale du permis de séjour, vous pouvez changer votre permis de séjour pour un autre but, à condition de remplir les conditions requises.

Après l'expiration de la durée de l'autorisation de séjour, vous ne pouvez changer le titre de séjour que pour les raisons suivantes : une formation professionnelle qualifiée, des études, un emploi en tant que personne qualifiée, un emploi exigeant des compétences professionnelles pratiques particulières ou un droit légal (par exemple, pour des études). Cette option n'est pas disponible dans le cas d'un titre de séjour aux fins de passer un examen (voir chapitre 2.3.3.).

3 Conditions générales d'entrée aux fins d'une activité professionnelle

L'octroi du titre de séjour pour l'exercice d'une activité professionnelle est lié à un certain nombre de conditions préalables telles que votre qualification, vos connaissances linguistiques et la garantie de votre subsistance.

3.1 Qualification

L'octroi d'un titre de séjour aux fins d'une activité professionnelle en Allemagne dépend généralement de vos qualifications et de l'activité que vous souhaitez exercer. Il existe des facilités particulières d'accès au marché du travail allemand pour les personnes qualifiées. La reconnaissance des diplômes étrangers est ici une condition préalable (voir : chapitre 7) si vous ne disposez pas d'un diplôme du pays.

Le personnel qualifié titulaire d'un diplôme universitaire est autorisé à travailler en Allemagne s'il est titulaire d'un diplôme universitaire allemand ou d'un diplôme universitaire étranger reconnu ou d'un diplôme universitaire étranger comparable à un diplôme universitaire allemand.

Il peut occuper tout emploi qualifié pour lequel le diplôme le qualifie. Cela dépend en principe de l'appréciation de l'employeur/-euse si la qualification « permet » d'exercer un emploi en tant que travailleur qualifié, car il/elle confirme par ses indications dans le formulaire "Déclaration de relation d'emploi" qu'il veut engager le travailleur qualifié étranger.

Cela signifie que les diplômé(e)s universitaires peuvent obtenir un titre de séjour non seulement pour exercer une activité universitaire, mais aussi une profession de formation (par exemple, un diplômé en langue anglaise peut travailler comme correspondant en langue étrangère).

Ce n'est que dans le cas du titre privilégié de la Carte Bleue européenne que la loi exige que l'emploi soit adapté à la qualification. Cela signifie que les études correspondent à la profession (par exemple, un diplômé en médecine travaille comme médecin) ou que les connaissances acquises au cours des études sont partiellement ou indirectement utilisées dans l'exercice de la profession choisie (par exemple, un diplômé en médecine travaille dans une entreprise pharmaceutique). Toutefois, il est exclu de travailler en dessous de la qualification actuelle (par exemple, un médecin ne peut pas travailler comme infirmier).

Le personnel qualifié ayant une qualification professionnelle peut travailler dans toutes les professions qualifiées s'il est titulaire d'une qualification professionnelle allemande ou d'une qualification professionnelle étrangère équivalente à une qualification professionnelle allemande.

Il s'agit d'une formation professionnelle dans une profession reconnue par l'État ou réglementée de manière comparable, si une période de formation d'au moins deux ans est prévue selon les réglementations fédérales ou nationales. Le personnel qualifié peut exercer toute profession pour laquelle sa qualification le rend apte. Cela signifie que des emplois dans des professions connexes sont également possibles, par exemple, un boulanger/boulangère peut travailler comme pâtissier/pâtissière.

Les personnes sans formation professionnelle ou qualification académique ne peuvent obtenir un titre de séjour pour exercer une activité professionnelle en Allemagne que dans des cas exceptionnels.

Ces exceptions s'appliquent, entre autres, aux personnes qui n'ont pas de formation formelle mais qui peuvent prouver une expérience professionnelle comparable. Cela s'applique actuellement aux travailleurs de l'informatique.

D'autres groupes spéciaux qui peuvent obtenir un titre de séjour indépendamment de la qualification de personnel qualifié sont les chauffeurs professionnels.

D'autres exceptions s'appliquent aux citoyens d'Albanie, de Bosnie-Herzégovine, du Kosovo, de Macédoine du Nord, du Monténégro et de Serbie (ce règlement est limité jusqu'à la fin de 2023) ainsi qu'à Andorre, à l'Australie, à Israël, au Japon, au Canada, à la République de Corée, à Monaco, à la Nouvelle-Zélande, à Saint-Marin, au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et aux États-Unis d'Amérique. Les citoyens de ces pays peuvent être autorisés à exercer toute activité, y compris les activités non qualifiées.

Important ! Dans le cas des chauffeurs/chauffeuses professionnel(le)s et des ressortissants des pays susmentionnés, l'examen des priorités fixées en termes d'accès à l'emploi s'applique.

L'examen des priorités fixées en termes d'accès à l'emploi signifie que l'Agence fédérale pour l'emploi vérifie toutes les personnes inscrites comme chômeurs ou demandeurs d'emploi pour voir si des personnes dites "privilégiées" sont disponibles pour occuper le poste. Les personnes privilégiées sont les Allemands, les citoyens de l'UE ou les personnes titulaires d'un titre de séjour ou de résidence.

3.2 Compétences linguistiques

Dans le cas de personnel qualifié ayant une formation professionnelle et un diplôme universitaire qui entrent dans le pays pour y occuper un emploi, les compétences linguistiques ne sont pas évaluées lors de la délivrance du titre de séjour. Ils sont évalués dans le cadre de la procédure de reconnaissance par l'organisme de reconnaissance compétent ou, dans le cas des professions non réglementées, par l'employeur.

Dans le cas des travailleurs de l'informatique ayant des connaissances professionnelles pratiques prononcées sans formation formelle, des compétences linguistiques de niveau B1 (voir : <https://www.europaeischer-referenzrahmen.de/sprachniveau.php>) sont requises.

Toutefois, la loi prévoit des exceptions dans des cas justifiés. Ils peuvent notamment être utiles si vous parlez bien l'anglais ou si le travail s'effectue en anglais.

En ce qui concerne le titre de recherche d'emploi et le titre de résidence pour le personnel qualifié, des compétences linguistiques suffisantes au niveau B1 sont requises.

3.3 Moyens de subsistance

Une autre condition préalable à l'obtention d'un titre de séjour pour exercer une activité professionnelle est la sécurité des moyens de subsistance. Elle est garantie si vous pouvez couvrir vous-même vos besoins essentiels sans recevoir de prestations sociales. En pratique, on vérifie si vous avez encore un droit complémentaire à l'Arbeitslosengeld II (allocations de chômage) avec vos revenus actuels. Si tel est le cas, votre moyen de subsistance est considéré comme non garanti. Il importe peu que vous demandiez effectivement des allocations de chômage ou non.

L'Arbeitslosengeld II (l'aide au revenu de base selon le code de la sécurité sociale II) est une prestation versée aux personnes capables de travailler afin de garantir leurs besoins fondamentaux. Elle peut également être accordée en complément d'un revenu si celui-ci n'est pas suffisant pour couvrir les besoins.

Si vous entrez en Allemagne en tant que personnel qualifié ayant une formation professionnelle ou des qualifications académiques et si vous avez un emploi à temps plein, vos moyens de subsistance sont déjà considérés comme garantis, à condition que l'Agence fédérale pour l'emploi ait approuvé votre emploi. Un nouvel examen par le bureau d'enregistrement des étrangers ou le bureau des visas n'a pas lieu.

Si l'emploi est à temps partiel, ou si vous entrez en Allemagne avec d'autres membres de la famille, l'examen des moyens de subsistance sera effectué. Par exemple, une personne seule doit gagner un revenu mensuel net d'au moins 750,00 EUR pour couvrir ses frais de subsistance. Il faut y ajouter le coût du loyer chaud.

Important ! Indépendamment des moyens de subsistance garantis, certaines limites de revenu minimum s'appliquent dans des cas individuels comme condition pour l'octroi d'un titre de séjour. Vous en apprendrez davantage à ce sujet au chapitre 4.

4 Entrée aux fins d'emploi avec une qualification reconnue

Pour le personnel qualifié possédant une qualification reconnue, il existe plusieurs titres de séjour permettant d'exercer une activité professionnelle en Allemagne, qui sont toutefois liés à des conditions préalables différentes.

Pour cela, vous avez besoin d'une offre d'emploi concrète dans une profession qualifiée. Comme preuve de l'offre d'emploi, vous devez présenter au bureau des visas un contrat de travail ou un engagement ferme de l'employeur. Le titre de séjour est généralement délivré pour 4 ans.

À l'exception de la Carte Bleue européenne pour des professions standard (voir chapitre 4.2.), l'octroi du titre dépend de l'approbation de l'Agence fédérale pour l'emploi.

Conseil : Si vous avez déjà une offre d'emploi et vous voulez accélérer votre entrée en Allemagne, demandez à votre futur employeur l'option de la procédure accélérée pour les travailleurs qualifiés! Votre futur employeur peut obtenir plus d'informations à ce sujet auprès du service locale des étrangers.

4.1 Recherche d'emploi

Le personnel qualifié originaire de pays tiers et titulaires d'une formation professionnelle reconnue ou d'un diplôme universitaire peut entrer en Allemagne pour une durée maximale de six mois afin de chercher un emploi.

Avec ce titre de séjour, vous n'êtes pas autorisé à travailler. Toutefois, vous êtes autorisé à exercer un emploi dit "à l'essai" pour un maximum de dix heures par semaine. Dans ce contexte, l'employeur potentiel peut vérifier si vous êtes apte à occuper le poste.

Si la recherche d'emploi n'aboutit pas, votre séjour ne peut être prolongé au-delà de 6 mois. Vous pouvez rentrer en Allemagne pour y chercher un emploi si vous avez déjà séjourné à l'étranger aussi longtemps que vous étiez en Allemagne auparavant.

4.2 Carte bleue-UE

La Carte bleue européenne est délivrée aux universitaires à des fins d'emploi, à condition qu'un certain salaire minimum soit versé. Il convient de faire une distinction entre les professions en pénurie et les professions normale.

Les **professions en pénurie** sont des professions dans lesquelles il y a des pénuries selon l'analyse de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée de l'Agence fédérale pour l'emploi. Les **professions normales** sont toutes les autres professions.

Dans les professions normales, le revenu minimum en 2022 doit être de 56 400 euros. Dans les professions dites "en pénurie", telles que les médecins, les mathématiciens, les scientifiques, les ingénieurs et les informaticiens spécialisés, le revenu minimum doit actuellement être de 43 992 euros.

Dans les professions normales, la Carte bleue-UE est délivrée sans l'approbation de l'Agence fédérale pour l'emploi !

Il est important de le savoir : La Carte bleue européenne est un titre "privilegié" : vous pouvez passer plus rapidement à un titre permanent et votre conjoint(e) a droit à un titre de séjour même s'il/elle ne connaît pas l'allemand.

4.3 Les professionnels ayant des qualifications académiques qui ne sont pas éligibles pour une Carte bleue européenne

Ce but de séjour selon l'article 18b Abs.1 AufenthG est disponible pour l'exercice d'un emploi qualifié auquel votre diplôme universitaire vous qualifie.

Si, en tant que personnel qualifié, vous avez accompli votre 45e année de vie au moment de la délivrance du titre de séjour, votre revenu minimum en 2022 doit être d'au moins 46 530 euros. Si votre revenu est inférieur à cette limite, vous pouvez fournir la preuve d'une prévoyance vieillesse adéquate ou une exception peut être accordée.

Une exception peut être autorisée si l'emploi présente un intérêt public, en particulier un intérêt régional, économique ou lié au marché du travail, par exemple si des emplois sont maintenus ou créés grâce à l'emploi du personnel qualifié.

4.4 Personnel qualifié ayant reçu une formation professionnelle

Le but du séjour selon l'article 18 a AufenthG est l'exercice d'un emploi qualifié pour lequel la formation professionnelle acquise vous qualifie. Dans ce cas, la règle suivante s'applique également : si vous avez accompli votre 45e année en tant que personnel qualifié au moment de la délivrance

du titre de séjour, le revenu annuel minimum en 2022 doit être d'au moins 46 530 euros. Si votre revenu est inférieur à cette limite, vous pouvez fournir la preuve d'une prévoyance vieillesse adéquate ou une exception peut être accordée. Une exception peut être faite si l'emploi présente un intérêt public.

4.5 Titre de résidence pour le personnel qualifié

Le titre de résidence est un titre de séjour illimité. Le personnel qualifié se qualifie pour un titre de résidence s'ils sont titulaires d'un titre de séjour pour l'emploi de personnel qualifié depuis 4 ans, s'il ont versé des cotisations de retraite pendant 4 ans et s'il possèdent des compétences en langue B1. Dans le cas d'un diplôme allemand, cette période est réduite à 2 ans.

Les titulaires de la Carte bleue européenne peuvent obtenir le titre de résidence après 33 mois dans le cas de compétences linguistiques de niveau A1 ou 21 mois dans le cas de compétences linguistiques de niveau B1.

5 Entrée aux fins de l'emploi sans qualification reconnue

L'immigration pour un emploi qualifié, indépendamment d'une qualification reconnue, est une exception. Il existe actuellement pour le personnel qualifié du secteur informatique et pour les conducteurs/conductrices professionnel(le)s. Pour en savoir plus sur les conditions d'obtention de ce titre de séjour, veuillez lire les informations suivantes.

5.1 Spécialistes ayant des connaissances pratiques particulièrement solides dans le domaine des TI

Le titre selon le § 19 c Abs. 2 AufenthG i. V. m. § 6 Beschäftigungsverordnung est destiné à un emploi qualifié dans le secteur informatique si vous avez des connaissances spécialisées sans qualification formelle mais que vous les avez acquises par la pratique professionnelle.

La condition préalable est une expérience professionnelle d'au moins 3 ans au niveau d'un spécialiste académique acquise au cours des 7 dernières années.

Un revenu minimum d'au moins 50 760 EUR en 2022 est requis pour le titre.

5.2 Conducteurs professionnels pour le transport de marchandises et de personnes

Ce titre de séjour conformément à l'article 24 a du Beschäftigungsverordnung (règlement sur l'emploi) est destiné à l'emploi de conducteurs professionnels sans qualification formelle.

Pour le titre de séjour, les conducteurs/conductrices ont besoin du permis de conduire de l'UE et de la qualification de base, ou de la qualification de base accélérée.

La **qualification de base** signifie que l'on possède la qualification nécessaire que les conducteurs/conductrices du transport commercial de marchandises et de passagers doivent passer. Il est passé lors d'un examen pratique et théorique de 7,5 heures devant la Chambre d'Industrie et de Commerce. La qualification de base peut être acquise sous la forme d'une **qualification de base dite accélérée**. Dans ce cas, le cours se compose de 140 heures d'enseignement et de 10 heures de formation pratique. À la fin de la qualification de base accélérée, il y a un examen théorique de 90 minutes devant la Chambre de l'industrie et du Commerce.

Tant le permis de conduire UE que la qualification de base peuvent être acquis sur le lieu de travail existant en Allemagne. Un séjour de 15 mois est autorisé pour ces mesures, avec une possibilité de prolongation de 6 mois supplémentaires. Pendant cette période, vous restez employé et soumis aux cotisations d'assurance sociale. Vous devez avoir un contrat de travail qui vous oblige à participer aux mesures visant à obtenir le permis de conduire et les qualifications requises. Jusqu'à la réussite des mesures, vous ne pouvez toutefois pas être employé en tant que conducteur/conductrice professionnel(le); vous pouvez exercer d'autres activités, par exemple en tant que deuxième chauffeur.

Important ! Dans ce cas, lors de la demande de permis de séjour, vous devez également fournir la preuve d'une offre d'emploi concrète pour la période suivant l'obtention du diplôme auprès du même employeur.

Le revenu minimum des conducteurs qui prennent un emploi après avoir atteint l'âge de 45 ans doit en principe être un salaire de 46 530 euros perçu en 2022.

6 La loyauté envers l'employeur et ses conséquences juridiques

Chaque titre de séjour précise les activités rémunérées qui sont autorisées.

Dans le cas des titres de séjour délivrés en vue d'un emploi dans une entreprise spécifique, seul cet emploi est autorisé. C'est ce qu'on appelle la loyauté envers l'employeur. Dans ce cas, vous n'êtes pas autorisé à exercer un autre emploi.

Si vous voulez changer d'emploi, vous devez obtenir un nouveau titre de séjour auprès de service des étrangers et, si nécessaire, l'approbation de l'Agence fédérale pour l'emploi. Vous devez attendre avec un nouvel emploi jusqu'à ce que vous obteniez un permis correspondant.

Attention ! Si vous prenez le nouvel emploi avant que le permis ne soit accordé, vous commettez une infraction administrative. Il peut être puni d'une amende allant jusqu'à 5 000 euros.

Une exception s'applique ici aux titulaires de la Carte bleue européenne : ils peuvent en principe exercer un nouvel emploi après deux ans sans avoir à obtenir un nouveau permis auprès du service des étrangers.

Après 2 ans d'emploi avec un titre de séjour pour activité lucrative, l'obligation d'approbation de l'Agence fédérale pour l'emploi ne s'applique pas. En pratique, cela signifie un accès ouvert à toutes les professions. Vous pouvez prendre n'importe quel emploi. Toutefois, cela ne s'applique pas aux titres décrits dans les chapitres 5.1 et 5.2.

Conseil : vérifiez comment les dispositions accessoires pour l'emploi sont formulées dans votre titre de séjour. Il se peut qu'il soit écrit "Après 2 ans d'emploi soumis à l'assurance obligatoire, toute activité est autorisée", auquel cas vous n'avez rien à faire. Sinon, vous devrez demander la modification de la disposition accessoire en "emploi autorisé".

Ce que vous devez savoir d'autre : Parfois, les entreprises changent de forme juridique (par exemple, une société en commandite devient une société à responsabilité limitée) ou l'entreprise est vendue et poursuivie par un nouveau propriétaire. Si cela concerne votre employeur, vous n'avez pas à vous inquiéter : votre titre de séjour ne change pas dans ce cas. Il s'agit uniquement d'un changement formel et vous n'avez pas besoin d'un nouveau titre de séjour.

7 Reconnaissance des qualifications professionnelles et des diplômes

Si vous avez acquis une formation professionnelle ou d'autres qualifications dans votre pays d'origine, vous devriez vérifier si elles peuvent être reconnues en Allemagne. La reconnaissance des qualifications augmente vos chances sur le marché du travail et vous ouvre la voie à un titre de séjour en Allemagne.

7.1 Base juridique

La loi sur la détermination de l'équivalence des qualifications professionnelles donne aux personnes possédant une qualification professionnelle acquise à l'étranger le droit d'effectuer la procédure de reconnaissance en Allemagne. Ceci s'applique indépendamment de la nationalité et du titre de séjour. Les personnes résidant à l'étranger peuvent également demander l'examen de leurs qualifications.

Certaines professions sont soumises à des réglementations spécifiques en vertu de la législation de l'État.

Conseil : vous pouvez vous renseigner sur les réglementations applicables dans votre cas auprès d'un centre de conseil spécialisé, par exemple le réseau Intégration par la qualification (réseau IQ) : www.erkennung-in-deutschland.de – voir "Vor-Ort-Beratung IQ".

Dans le cadre de la procédure de reconnaissance, il est vérifié si votre qualification professionnelle étrangère est comparable à la profession de référence allemande correspondante.

La nécessité d'une reconnaissance pour exercer une profession dépend du fait que vous souhaitez travailler dans une profession réglementée ou non réglementée.

Dans les **professions réglementées**, vous êtes autorisé à travailler si vous avez une certaine qualification conformément à la législation. Il s'agit, par exemple, d'infirmiers/infirmières ou d'éducateurs/éducatrices. La reconnaissance est une condition préalable à l'exercice de la profession.

Dans les **professions non réglementées**, vous n'avez pas besoin d'une licence d'État pour exercer la profession. Aucune reconnaissance n'est requise pour exercer ces professions.

Important : dans le cas des professions non réglementées, la reconnaissance n'est pas une condition préalable à l'exercice de la profession. Cependant, il est absolument nécessaire pour l'octroi d'un titre de séjour pour l'emploi en tant que personnel qualifié dans ces professions !

Les qualifications professionnelles étrangères dans les professions non réglementées doivent donc être évaluées aux fins du séjour dans le cadre du contrôle d'équivalence. Pour les diplômes universitaires qui ne donnent pas droit à une profession réglementée, comme ceux de psychologue ou d'électronicien/électronicienne, il n'existe pas de procédure de reconnaissance comme pour les professions réglementées. Pour obtenir un titre de séjour, le personnel qualifié étranger titulaire d'un tel diplôme doit prouver que leurs diplômes étrangers sont reconnus comme comparables en Allemagne. La base de données "ANABIN" du Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (l'Office central de l'enseignement étranger) fournit des informations à ce sujet :

www.anabin.kmk.org siehe: Hochabschlüsse

Si vous ne trouvez pas votre profession dans l'"ANABIN", veuillez contacter la Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen au secrétariat de la Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder (conférence permanente des ministres de l'éducation et des affaires culturelles) pour une évaluation individuelle de votre certificat.

7.2 Procédure de reconnaissance

Afin d'établir l'équivalence de la qualification, vous devez soumettre une demande de reconnaissance. Vous présentez la demande au bureau compétent de l'État fédéral où vous envisagez de travailler à l'avenir. Avec la demande, vous devez soumettre votre CV, une preuve d'identité, ainsi que des certificats traduits et d'autres documents sur le contenu et la durée de la qualification et de l'expérience professionnelle.

- Décision d'équivalence - aucune différence significative entre la qualification étrangère et la qualification nationale n'a été déterminée : Votre qualification répond aux exigences allemandes,

- Avis de rejet - des différences trop importantes ou irréconciliables entre la qualification étrangère et la qualification nationale ont été déterminées : Votre qualification ne répond pas aux exigences allemandes,
- Avis d'insuffisance/avis d'équivalence partielle : Votre qualification ne répond que partiellement aux exigences allemandes.

Dans le troisième cas, qui se présente fréquemment dans la pratique, vous avez la possibilité de compléter les connaissances manquantes par des mesures de qualification. Dans le cas des professions réglementées décrites ci-dessus, la mesure compensatoire est précisée dans l'avis d'insuffisance émis.

Une **mesure compensatoire** est un cours d'adaptation ou un examen par lequel les personnes souhaitant exercer une profession réglementée peuvent compenser les différences entre les connaissances du diplôme étranger et les exigences de la profession de référence allemande.

Dans le cas des professions non réglementées, la décision d'équivalence partielle délivrée contient la liste des différences substantielles qui doivent être compensées ; sur cette base, une qualification d'adaptation doit être identifiée.

Conseil : Obtenez des conseils sur les mesures de qualification appropriées auprès des agences spécialisées :

www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-beratung-und-qualifizierung

Dans les professions réglementées, l'équivalence des qualifications professionnelles est établie lorsque les candidats passent avec succès la mesure compensatoire. Les critères d'admission à la profession sont ensuite examinés. Dans le cas des professions non réglementées, les candidats peuvent présenter une demande de suivi après avoir obtenu une qualification afin d'obtenir une reconnaissance complète.

Vous trouverez de plus amples informations sur la procédure de reconnaissance en Allemagne sur le site web : www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php

7.3 Le Service Central pour la reconnaissance des diplômes professionnelles (ZSBA) (Zentrale Servicestelle Berufsankennung)

Le personnel professionnel qui se trouve à l'étranger peut obtenir des informations initiales sur la reconnaissance en Allemagne auprès de la ligne d'assistance téléphonique "Arbeiten und Leben in Deutschland" (travailler et vivre en Allemagne) au +49 30 1815 111, proposée par le Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) et le Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) (l'Office fédéral des migrations et des réfugiés et le Bureau central de placement) de l'Agence fédérale pour l'emploi. La ligne d'assistance est disponible en allemand et en anglais du lundi au vendredi de 8 à 16 heures.

Pour des conseils plus approfondis et un soutien dans la procédure de reconnaissance, contactez le Zentrale Servicestelle Berufsankennung – ZSBA (Service central pour la reconnaissance des diplômes professionnels), qui se trouve au Zentrale Auslands- und Fachvermittlung - ZAV) (Service central de placement pour les pays étrangers et les pays spécialisés) de l'Agence fédérale pour l'emploi.

Le ZSBA vous accompagne tout au long de la procédure de reconnaissance jusqu'à votre entrée en Allemagne. Il vous fournira des informations sur les possibilités qui s'offrent à vous sur le marché du travail allemand, sur les conditions de reconnaissance, mais aussi sur les titres de séjour qui peuvent être obtenus à l'issue de la procédure de reconnaissance. Le ZSBA précise quelle profession de référence correspond à votre diplôme étranger et quel office est responsable de la reconnaissance. Ils vous indiqueront comment rassembler la demande et toutes les pièces jointes nécessaires. Le ZSBA vérifiera que votre demande est complète et la transmettra à l'organisme de reconnaissance.

Vous pouvez joindre le ZSBA par téléphone via la ligne d'assistance "Arbeiten und Leben in Deutschland" ou par courrier électronique : recognition@arbeitsagentur.de.

8 Service de placement

Les agences de placement établissent des contacts entre les employeurs et les demandeurs d'emploi ou de formation afin de permettre la conclusion d'un contrat d'emploi ou de formation.

Dans ce chapitre, vous apprendrez quelles règles s'appliquent aux agences de placement en Allemagne, à quoi vous devez faire attention dans les contrats de travail et comment vous pouvez trouver votre employeur en Allemagne.

8.1 Mode de placement

Il existe deux types de services de l'emploi : les services publics et les services privés.

En Allemagne, les services publics de l'emploi sont assurés par l'Agence fédérale pour l'emploi. Tout demandeur d'emploi a le droit de recevoir des conseils en matière de recherche de formation et d'emploi, de développement de carrière et, si nécessaire, de services de soutien.

Les placements privés sont effectués par des entreprises qui trouvent un emploi aux demandeurs d'emploi sur la base du contrat de placement. Le contrat sur le placement doit être écrit ; un accord verbal n'est pas valable.

Attention ! Outre les structures de placement officielles, des intermédiaires sans activité de placement enregistrée agissent sur le marché du travail, recrutant parfois des personnes pour des emplois en Allemagne avec de fausses promesses. La plupart du temps, ils ne donnent pas d'adresse professionnelle, n'ont pas de site web propre, envoient des e-mails à partir d'adresses e-mail privées et ne donnent qu'un numéro de téléphone portable. Il n'est pas rare qu'ils exigent des paiements d'avance et ne veulent signer le contrat qu'après votre entrée en Allemagne. Mieux vaut garder ses distances avec de telles offres ! Ils ne sont pas sérieux et n'opèrent pas toujours dans le cadre légal.

8.2 Portée du service fourni par les agences de placement

Outre la recherche d'un emploi approprié, le placement comprend tous les services nécessaires à la préparation et à l'exécution de l'emploi.

En particulier lorsqu'il s'agit de recruter des travailleurs à l'étranger, les agences de placement offrent des services plus étendus : Conseils sur les droits de séjour, l'accomplissement des formalités d'entrée, les cours de langue, la formation à la candidature, le voyage et le logement.

8.3 Risques et difficultés

Ne concluez que des accords écrits !

Ne vous fiez pas aux accords verbaux. Veillez à ce que tous les services convenus avec les agences de placement soient consignés par écrit. Vous devez recevoir à l'avance des informations sur les

conditions de travail dans lesquelles vous serez placé. Demandez un contrat de placement contenant des règles compréhensibles.

Méfiez-vous des frais de placement déraisonnables !

Les services publics de placement sont en principe gratuits. Les agences de placement privées peuvent facturer des frais pour les services fournis. Vous ne devez payer les frais de placement que si vous réussissez, c'est-à-dire si vous concluez un contrat de travail. En principe, les frais de placement peuvent s'élever à un maximum de 2 000,00 EUR. Si les frais dépassent ce montant, le contrat est invalide. Aucun droit de placement ne peut être exigé des personnes qui cherchent une place de formation en Allemagne. Les coûts sont exclusivement supportés par l'entreprise de formation.

Important : si vous avez engagé une agence de placement basé dans votre pays d'origine, ces règles peuvent ne pas s'appliquer. Renseignez-vous, par exemple, auprès du service de l'emploi de votre pays d'origine pour savoir si l'agence est autorisée à vous facturer des honoraires. Dans certains pays, les agences de placement privées ne sont pas autorisées à facturer des frais ou d'autres coûts aux candidats, que ce soit directement ou indirectement.

Méfiez-vous des contrats léonins ou des clauses de remboursement !

Dans certains contrats de placement, des pénalités élevées sont prévues si vous résiliez le contrat de travail prématurément. Parfois, les agents exigent également le remboursement des frais de cours de langue ou d'autres formations que vous avez suivis. Ces clauses contractuelles sont souvent juridiquement non valables. Renseignez-vous auprès des syndicats ou des centres de conseil :

<https://www.faire-integration.de/>

<https://www.arbeitundleben.de/arbeitsfelder/beratungsnetzwerk>

8.4 Le recrutement de personnel qualifié

Le personnel qualifié étranger peut utiliser le service de placement de l'Agence fédérale pour l'emploi. Vous trouverez de nombreuses offres dans toute l'Allemagne sur le JOBBÖRSE officiel de l'Agence fédérale pour l'emploi :

<https://jobboerse.arbeitsagentur.de/prod/vamJB/startseite.html?kgr=as&aa=1&m=1&vorschlagsfunktionaktiv=true>

ou sur le portail en ligne du gouvernement :

<https://www.make-it-in-germany.com/de/jobs/jobboerse>.

9 Formes d'emploi

En Allemagne, les contrats de travail sont souvent conclus comme des relations de travail permanentes à temps plein. Cela permet de garantir une protection complète des employés en matière de droit social et de droit du travail. En plus de cette relation, d'autres formes d'emploi existent sur le marché du travail. Pour en savoir plus sur les particularités et les risques des différentes relations de travail, voir le chapitre suivant.

9.1 Emploi soumis à des cotisations de sécurité sociale

Le travail qui est effectué selon les instructions de l'employeur et avec l'intégration dans l'organisation du travail de l'employeur et qui est réalisé par un revenu mensuel de plus de 520,00 euros brut est soumis à l'assurance sociale obligatoire. Cela signifie que les cotisations de sécurité sociale doivent être déduites du salaire brut de l'employé(e). Ce montant est automatiquement déduit du salaire. Votre employeur paie à nouveau le même montant. Les assurances sociales comprennent l'assurance maladie, l'assurance accident, l'assurance vieillesse, l'assurance dépendance et l'assurance chômage. En contrepartie, les employé(e)s reçoivent des prestations d'assurance, par exemple des prestations de maladie en cas d'incapacité de travail, des prestations de chômage en cas de chômage, des prestations après un accident du travail et en cas de maladie professionnelle et des pensions de vieillesse et en cas d'invalidité.

L'assurance maladie est une assurance destinée à couvrir les frais de maladie et de maternité. En cas de maladie, l'assurance maladie rembourse, entre autres, les frais de traitement et la perte de revenus.

L'assurance dépendance est une assurance couvrant les conséquences d'un besoin de soins de longue durée. En cas d'événement assuré, les frais de soins à domicile et à l'hôpital sont couverts.

L'assurance accidents est une assurance destinée à couvrir les conséquences d'un accident du travail et les maladies professionnelles. En cas d'événement assuré, les frais de réadaptation médicale et professionnelle, les pensions pour les personnes blessées, les pensions de survivants, etc. sont versés.

L'assurance vieillesse est une assurance pour les conséquences de l'invalidité et pour garantir les moyens de subsistance à l'âge de la retraite. En cas d'événement assuré, une pension de vieillesse, une pension d'invalidité, des prestations de réadaptation et des pensions de survivants sont versées.

L'assurance chômage couvre les conséquences du chômage. En cas d'événement assuré, des allocations de chômage sont versées et des mesures de promotion de l'emploi sont accordées.

Les cotisations de sécurité sociale sont perçues par l'intermédiaire de votre caisse d'assurance maladie. Si vous êtes déjà affilié à une caisse d'assurance maladie, informez-en votre employeur. En principe, en tant qu'employée, vous êtes libre de choisir votre caisse d'assurance maladie. Il existe de nombreuses compagnies d'assurance maladie, dont certaines offrent des prestations différentes. L'employeur inscrit ensuite votre emploi auprès de la caisse d'assurance maladie. Une partie de votre salaire sera déduite et versée aux assurances sociales (assurance maladie, dépendance, vieillesse et chômage).

Après votre première inscription à l'assurance sociale, vous recevrez une carte de sécurité sociale avec votre numéro de sécurité sociale, votre prénom et votre nom de famille, que vous devez conserver précieusement. Vous conservez ce numéro même si vous changez d'employeur. Certains employeurs refusent de vous verser votre rémunération, sous prétexte que vous n'avez pas présenté de numéro de sécurité sociale. C'est faux, car l'employeur a l'obligation de vous inscrire à l'assurance vieillesse. S'il ne le fait pas, contactez un syndicat ou un centre de conseil.

Si vous avez des questions, vous pouvez également contacter directement la Deutsche Rentenversicherung. (Service téléphonique [0800 10004800](tel:080010004800)).

9.2 Mini-emploi

Les "mini-jobs" sont des relations de travail dans lesquelles le salaire mensuel ne peut dépasser 520 euros brut. Pour l'augmentation future du salaire minimum, ce montant sera augmenté en conséquence.

Certaines règles particulières s'appliquent aux mini-jobs. La plus importante est qu'il existe des exceptions pour le paiement des cotisations de sécurité sociale.

Ce que vous devez savoir : Il est vrai que les employeurs paient des cotisations forfaitaires de sécurité sociale. Cependant, en tant qu'employé/ employée, vous n'avez aucune couverture d'assurance maladie, dépendance et l'assurance chômage et donc aucun droit aux prestations ! Les mini-jobbers n'ont donc pas droit aux allocations de chômage I (Arbeitslosengeld I) en cas de chômage.

Conseil : les mini-jobber ne reçoivent pas d'indemnités de maladie de la part de la caisse d'assurance maladie. Pour vous protéger en cas d'incapacité de travail de longue durée, vous devez souscrire une assurance volontaire auprès de la caisse maladie avec le tarif optionnel pour les indemnités de maladie.

En principe, les cotisations sont déduites de votre salaire et versées au fonds d'assurance vieillesse. Toutefois, vous pouvez en être exempté à votre demande.

Avec un mini-job, vous êtes autorisé à gagner jusqu'à 520 euros par mois, à partir du 1^{er} octobre 2022. Le salaire minimum légal étant de 12,00 euros par heure, cela signifie que votre employeur peut vous laisser travailler un maximum de 43,33 heures par mois.

Important : ne vous laissez pas convaincre de travailler davantage pour recevoir une partie de l'argent "en espèces". Cela n'est pas légal et peut avoir de graves conséquences pour votre employeur et pour vous !

Vous êtes également autorisé à exercer plusieurs mini-jobs. Toutefois, la rémunération totale ne doit pas dépasser 520 euros par mois. Sinon, ce ne sont plus des mini-jobs.

Ce que beaucoup ne savent pas : vous avez tous les droits du travail qui s'appliquent aux autres relations de travail : Droit à un congé, respect de la loi sur la durée du travail et, en cas de maladie après 4 semaines d'emploi, perception de votre salaire jusqu'à 6 semaines.

9.3 Travail temporaire

Important : le personnel qualifié de pays tiers qui souhaite entrer en Allemagne conformément à la nouvelle loi sur l'immigration du personnel qualifié ne peut pas être employé à titre temporaire. L'emploi en tant que travailleur temporaire n'est autorisé que dans les cas où l'activité est autorisée par la loi sur la résidence et aucune approbation n'est requise de la part de l'Agence fédérale pour l'emploi. C'est le cas, par exemple, avec la Carte bleue européenne pour les professions régulières ou un titre de séjour à des fins d'emploi après au moins 2 ans d'emploi soumis à l'assurance obligatoire.

Les entreprises appelées agences de travail temporaire prêtent leurs travailleurs pour une certaine période à une autre entreprise, dite entreprise de mission. L'entreprise de mission paie une redevance à l'agence de travail temporaire.

Lorsque vous travaillez comme travailleur/travailleuse temporaire, vous signez votre contrat de travail avec l'agence de travail temporaire. L'agence de travail temporaire est votre employeur avec tous les droits et obligations. L'agence de travail temporaire verse également votre salaire et est responsable des questions relatives à vos horaires de travail ou à vos droits à congés. Toutefois, vous recevrez vos instructions de travail spécifiques de l'entreprise de mission.

Notez également : La plupart des agences de travail temporaire suivent les conventions collectives en matière de paiement. Vous pouvez lire ce qu'est une convention collective au chapitre 10.2. Il existe actuellement deux conventions collectives salariales en vigueur, abrégées : DGB-iGZ et DGB-BAP¹

À partir du 1er octobre 2022, le salaire minimum conventionnel passera à 12,43 euros bruts par heure sur l'ensemble du territoire allemand. Au 1er avril 2023, le salaire minimum passera à 13,00 euros, puis à 13,50 euros au 1er janvier 2024. La différence entre brut et net a été expliquée au chapitre 10.5.1.

En 2023, le salaire minimum pourrait changer en raison des négociations collectives. Renseignez-vous auprès de votre syndicat ou sur Internet.

Toutefois, votre rémunération peut être supérieure et dépendra de la classification de vos qualifications professionnelles, de la difficulté de votre travail et de la durée de votre mission. En conséquence, vous serez affecté à l'un des neuf groupes de salaires, appelés groupes de salaires. En outre, il existe des allocations réglementées par la convention collective, par exemple pour les heures supplémentaires ou le travail de nuit. Demandez à l'agence de travail temporaire quelle est la convention collective qui vous concerne.

En plus des deux conventions collectives salariales DGB-iGZ et DGB-BAP, des conventions collectives salariales dites de branche s'appliquent dans certaines industries. Veillez à demander conseil à ce sujet afin de recevoir réellement le montant auquel vous avez droit.

Dans le cadre d'un emploi temporaire, une semaine de 35 heures est généralement convenue. Cependant, vos heures de travail réelles dépendent souvent des horaires de l'entreprise pour laquelle vous travaillez. Si vous travaillez plus ou moins d'heures que ce qui est convenu dans votre contrat de travail, cela sera enregistré pour vous sur un compte-épargne temps. Cela signifie que vous pouvez accumuler des heures en plus ou en moins.

¹ DGB-iGZ = Convention collective entre les syndicats membres signataires du DGB et l'Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.

DGB-BAP = Convention collective entre les syndicats membres signataires du DGB et le Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (Association fédérale des employeurs des prestataires de services de personnel).

Toutefois, le nombre d'heures supplémentaires autorisées est limité : 150 heures supplémentaires dans la convention collective DGB-iGZ et 200 heures supplémentaires dans la convention collective DGB-BAP sont le maximum. Si vous avez accumulé des heures supplémentaires sur votre compte-épargne temps, vous pouvez demander des jours de congé supplémentaires. S'il y a plus de 70 heures (iGZ) ou plus de 105 heures (BAP), vous pouvez demander qu'elles soient payées. Certaines agences de travail temporaire paient les heures supplémentaires immédiatement avec le salaire normal. D'autres ne versent les heures supplémentaires que lorsque vous avez atteint la limite autorisée ou que votre contrat prend fin.

S'il n'y a plus de travail pour vous dans l'entreprise où vous êtes employé, l'agence de travail temporaire doit continuer à vous verser la rémunération convenue tant que vous exprimez clairement votre volonté de travailler. L'agence de travail temporaire ne peut pas vous facturer des heures en moins sur votre compte-épargne temps pour cette période sans votre consentement, ni vous obliger à prendre un congé ou simplement vous licencier. Votre agence de travail temporaire est également tenue de vous trouver un emploi dans une autre entreprise.

Veillez noter : Au cours des 6 premiers mois, vous n'êtes pas protégé contre le licenciement par la loi sur la protection contre le licenciement. Veuillez-vous informer en détail.

9.4 Stages en entreprise

Un stage n'est pas une relation de travail. Elle est destinée à transmettre et à approfondir les compétences et les connaissances professionnelles et sert de préparation à une activité professionnelle. Il s'agit souvent de la première étape vers l'emploi. Un stage en entreprise peut également être admis comme mesure de qualification dans le cadre de la procédure de reconnaissance.

Il est important de savoir ce qui suit :

En règle générale, les stages doivent également être rémunérés au salaire minimum légal, qui est actuellement de 12,00 euros brut.

Toutefois, des exceptions s'appliquent aux formes de stages suivantes :

- Formation pratique obligatoire selon un règlement d'école et de formation. Cela inclut les qualifications d'adaptation en entreprise dans le domaine des professions non réglementées et la phase en entreprise d'un cours d'adaptation dans le cas des professions réglementées, qui

sont obligatoires pour déterminer l'équivalence de la qualification étrangère ou la reconnaissance complète.

- Les stages qui servent à l'orientation professionnelle, mais seulement jusqu'à une durée de 3 mois.
- Les stages volontaires d'étude ou de formation, mais seulement jusqu'à une durée de 3 mois. Cela inclut de cours préparatoires en entreprise pour les épreuves de connaissance ou d'aptitude en vue d'obtenir une reconnaissance.
- Les stages dans le cadre d'une qualification introductive selon l'article 54a SGB III ou pour la préparation à la formation professionnelle.

En tant que stagiaire, vous avez donc actuellement droit à une rémunération brute de 12,00 euros dans les cas suivants :

- Dans le cas de stages en dehors d'un programme de formation ou d'études, si vous avez terminé une formation professionnelle ou d'études,
- en cas de stage volontaire accompagnant les études ou la formation, à partir du 4ème mois,
- dans le cas de stages volontaires pour l'orientation dans le choix d'une profession ou d'une filière d'études à partir du 4ème mois,
- dans le cas de stages volontaires accompagnant des études ou une formation, si une telle relation de stage a déjà existé avec la même entreprise.

Il est important de toujours vérifier si vous êtes effectivement employé en tant que stagiaire et si vous avez droit au salaire minimum. Un stage est d'abord et avant tout une relation d'apprentissage. Ne vous laissez donc pas exploiter comme une main-d'œuvre bon marché dans le cadre d'un stage !

Ici aussi, la règle suivante s'applique : faites-vous conseiller !

9.5 Contrats d'entreprise

Méfiez-vous des faux contrats d'entreprise !

Dans le cas d'un contrat d'entreprise, les travailleurs sont employés dans une entreprise extérieure. En tant que travailleur/travailleuses sous contrat d'entreprise, vous recevez des instructions du superviseur de votre propre entreprise et travaillez pour votre employeur dans une entreprise extérieure.

Toutefois, si vous recevez des instructions de travail du superviseur de l'entreprise extérieure et que vous êtes largement intégré dans sa structure de travail, par exemple si l'entreprise extérieure établit vos horaires de travail et décide quand vous pouvez prendre des congés et vous fournit des vêtements de protection, cela peut signifier qu'il ne s'agit pas d'un véritable contrat d'entreprise, mais d'une mise à disposition dite "cachée" de travailleurs.

Ce que vous devez savoir : Certaines entreprises utilisent délibérément de tels contrats pour limiter vos droits, par exemple à une rémunération conventionnelle plus élevée, et pour réduire leurs propres coûts. Dans certains secteurs, par exemple la transformation de la viande, les contrats d'entreprise sont désormais interdits.

En cas de mise à disposition de travailleurs cachée, les employés ont droit à un emploi direct auprès de l'entreprise qui les emploie et aux conditions de travail qui y sont applicables.

Dans la pratique, il est difficile de faire la distinction entre un contrat d'entreprise et une mise à disposition de main-d'œuvre cachée. Vous devez donc contacter un syndicat ou un centre de conseil pour clarifier votre situation individuelle.

9.6 Activité indépendante

En fonction de votre statut, vous pouvez ou non être autorisé à exercer une activité indépendante en Allemagne. Vous aurez peut-être besoin d'un permis délivré par le service des étrangers. Renseignez-vous auprès d'un centre de conseil spécialisé. Pour devenir indépendant, vous devez enregistrer un métier, sauf s'il s'agit d'une profession libérale. Demandez conseil aux services compétents, tels que les chambres d'industrie et de commerce ou le bureau des impôts. Les travailleurs/travailleuses indépendant(e)s ne bénéficient d'aucune protection sociale comme les salariés. Vous devez payer votre propre assurance maladie et votre assurance vieillesse.

Méfiez-vous de faux travail indépendant !

Le faux travail indépendant désigne une relation de travail dans laquelle une personne apparaît comme un entrepreneur/entrepreneuse indépendant(e), alors que la nature de son travail n'est pas du tout indépendante, mais salariée. En Allemagne, les employeurs tentent souvent d'éviter le paiement des cotisations de sécurité sociale et des droits obligatoires des salariés (par exemple, le salaire minimum, le maintien du salaire en cas de maladie).

Si les autorités déterminent qu'il s'agit d'un faux travail indépendant et que vous êtes ensuite classé comme salarié, le client doit payer rétroactivement toutes les cotisations de sécurité sociale pour vous, c'est-à-dire toutes les cotisations à l'assurance maladie, dépendance, vieillesse et chômage. En plus, votre client risque une amende très élevée, une peine pécuniaire ou une peine de prison.

Il existe de nombreux cas connus de personnes enregistrées comme indépendants à leur insu et donc spoliées de leurs droits en tant qu'employé(e)s.

Important : si vous ne souhaitez pas travailler en tant que travailleur/travailleuse indépendant(e) ou entrepreneur/entrepreneuse, ne signez pas de contrat d'entreprise ou d'honoraires, de contrat de société, d'inscription au registre des métiers ou d'enregistrement d'entreprise.

Si vous soupçonnez que vous êtes employé en tant que faux indépendant, demandez conseil à votre syndicat ou à un centre de conseil.

10 Les droits des travailleurs en Allemagne

Vous trouverez ici des informations sur les droits du travail auxquels vous avez droit en Allemagne, sur ce à quoi vous devez faire attention lorsque vous signez un contrat de travail et sur les obligations de votre employeur.

10.1 Contrat de travail

Même sans contrat de travail écrit, vous pouvez avoir un contrat de travail valide !

En général, un contrat de travail écrit est signé avant le début de la relation de travail. Toutefois, une relation de travail peut également être convenue oralement. Un contrat de travail oral est gé-

néralement valable, mais les termes essentiels du contrat doivent être consignés par écrit. Toutefois, l'employeur doit vous donner sur papier des informations essentielles sur le poste (par exemple, le type de travail, le nombre d'heures par jour que vous devez travailler et votre salaire). Vous avez le droit d'obtenir une confirmation écrite ("preuve") de vos conditions de travail.

Conseil : dans tous les cas, demandez un contrat de travail écrit ! Demandez une copie du contrat signé ! L'employeur qui ne remet pas le contrat de travail à temps commet une infraction et peut être puni d'une amende pouvant atteindre 2.000,00 euros.

Conseil : dans tous les cas, demandez un contrat de travail écrit ! Demandez une copie du contrat signé ! L'employeur qui ne remet pas le contrat de travail à temps commet une infraction et peut être puni d'une amende pouvant atteindre 2.000,00 euros.

Un contrat de travail doit comporter les mentions suivantes :

1. nom et adresse de l'employeur et votre nom et adresse
2. début et durée de l'emploi
3. dans le cas d'un emploi à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévisible de la relation de travail
4. type d'emploi et description de vos fonctions
5. lieu de travail
6. durée de la période d'essai
7. Composition et montant du paiement (généralement le salaire brut) comme la rémunération des heures supplémentaires, des bonus, des allocations, des primes et des paiements spéciaux
8. l'échéance et le mode de paiement
9. les horaires de travail, les pauses, les temps de repos et le système de travail en rotation
10. ordonnances des heures supplémentaires
11. Informations complémentaires en cas de travail sur appel
12. congé
13. la procédure de licenciement, au moins les exigences de la forme écrite et les délais de préavis, ainsi que le délai pour intenter une action en protection contre le licenciement
14. Informations sur les institutions de pension pour la retraite professionnelle
15. références aux conventions collectives ou autres accords applicables à la relation de travail.
16. Droit à la formation continue

L'employeur est tenu de vous fournir les informations relatives aux points 1, 7, 8 et 9 au plus tard le premier jour de travail ; celles relatives aux points 2, 3, 4, 5, 6, 10 et 11 au plus tard le septième

jour calendrier après le début du travail, et celles relatives aux autres points au plus tard un mois après le début du travail.

Il existe souvent d'autres points réglementés dans un contrat de travail. L'employeur n'est pas obligé de traduire le contrat de travail dans votre langue maternelle ou en anglais. Les travailleurs temporaires font exception à cette règle : ils reçoivent sur demande leur contrat de travail dans leur langue maternelle.

Conseil : ne signez rien que vous ne comprenez pas ! Si vous ne comprenez pas le contrat de travail, trouvez quelqu'un pour le traduire ou vous l'expliquer !

10.2 Convention collective

Une convention collective est un accord entre un employeur ou une association d'employeurs et un syndicat (partenaires sociaux). Une convention collective régit, entre autres, les conditions de travail et de rémunération d'une entreprise ou d'un secteur entier. Les conditions énoncées dans une convention collective ne s'appliquent initialement qu'aux membres du syndicat dans une entreprise ou dans une industrie. Et seulement si l'entreprise est également membre de l'organisation patronale. Certaines conventions collectives sont déclarées d'application générale par le Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales à la demande des parties à la convention. Ces conventions collectives s'appliquent ensuite à l'échelle fédérale ou nationale à tous les employés d'un secteur ou d'une industrie, qu'ils soient membres d'un syndicat ou non. Dans ces cas, la convention collective est obligatoire et s'applique comme une loi. L'employeur doit respecter les termes de la convention collective et rien de moins favorable ne peut être convenu.

Une convention collective peut également s'appliquer s'il y est fait référence dans un contrat de travail. Cela signifie que le contrat de travail indique qu'une convention collective spécifique s'applique à cette relation de travail.

Conseil : en Allemagne, les responsabilités des syndicats sont réparties selon l'industrie ou secteur. Renseignez-vous auprès du syndicat responsable de votre secteur pour savoir s'il existe une convention collective pour votre domaine de travail. Vous pouvez obtenir un aperçu des conventions collectives qui ont été déclarées d'application générale en Allemagne sur le site web du Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales à l'adresse suivante : www.bmas.de voir "Allgemeinverbindliche Tarifverträge".

10.3 Période d'essai

L'employeur peut convenir avec vous d'une période d'essai d'une durée maximale de 6 mois au début de la relation de travail.

La période d'essai doit être proportionnelle à la durée prévue du contrat à durée déterminée et à la nature de l'activité. Vous pouvez demander à un service de consultation de vérifier si la période d'essai prévue dans votre contrat de travail n'est pas excessivement longue.

La période d'essai permet de mettre fin facilement et rapidement à la relation de travail si vous ou votre employeur n'êtes pas satisfait du résultat de la période d'essai. Pour cette raison, des délais de préavis plus courts s'appliquent pendant la période d'essai, généralement 2 semaines. Un délai de préavis différent et plus court pendant la période d'essai peut être réglementé dans une convention collective. La période d'essai doit être régulièrement rémunérée.

La période d'essai est à distinguer du "l'essai". L'essai peut être effectué avant la conclusion du contrat de travail et ne peut durer que quelques jours au maximum. Cela permet de décider si vous pouvez travailler ensemble. Les procès ne doivent pas nécessairement être rémunérés.

Attention ! Si vous devez faire le même travail que les autres employés, recevez des instructions de votre supérieur et effectuez une prestation, il ne s'agit pas d'un essai, mais d'une relation de travail qui doit être rémunérée.

10.4 Durée déterminée

La durée de votre contrat de travail ne peut être déterminée que sous certaines conditions.

Si l'employeur ne veut vous employer que jusqu'à une certaine date, il conclura avec vous un contrat à durée déterminée.

Un contrat de travail à durée déterminée doit toujours être établi par écrit. Si vous n'avez qu'un contrat de travail verbal, vous êtes automatiquement employé pour une durée indéterminée.

Important : le contrat de travail à durée déterminée doit être signé par les deux parties avant que vous ne commenciez à travailler. Lorsque vous avez commencé à travailler sans contrat écrit à durée déterminée, vous êtes automatiquement employé pour une durée indéterminée.

Le contrat à durée déterminée peut être soit avec un motif (par exemple, un projet à durée déterminée, un remplacement pour cause de maladie), soit sans motif.

Si la durée du contrat de travail est déterminée sans motif, le contrat peut être conclu pour une durée maximale de 2 ans. Au cours de ces deux années, le contrat de travail peut être prolongé au maximum trois fois. Dans le cas d'une entreprise nouvellement créée, le contrat de travail peut être déterminé à un maximum de 4 ans. Un contrat à durée déterminée sans motif n'est pas autorisé si une relation de travail a déjà existé avec le même employeur.

Conseil : Si votre employeur signe un contrat à durée déterminée sans motif après 2 ans, vous pouvez vous y opposer. Après l'expiration de ce contrat, vous pouvez alors déposer plainte contre la durée déterminée auprès du tribunal du travail. Vous devez déposer plainte auprès du tribunal du travail au plus tard dans les trois semaines qui suivent la fin convenue du contrat de travail à durée déterminée.

Si vous avez des questions sur votre contrat à durée déterminée, contactez votre syndicat.

10.5 Rémunération

Le principe est le suivant : pas de travail sans rémunération !

Important : même sans documents de travail et sans contrat de travail écrit, l'employeur est tenu de vous verser votre rémunération ! Ne laissez pas votre employeur vous intimider ou vous obliger à travailler sans rémunération. Vous avez le droit d'être payé pour votre travail !

Info : Le terme rémunération est le terme officiel désignant la manière dont votre employeur vous paie pour votre travail. C'est pour cela que sur votre relevé mensuel, il est souvent indiqué calcul de la rémunération. Les termes salaire ou traitement sont également souvent utilisés à la place de rémunération. Ce livret fait généralement référence aux rémunérations.

Les rémunérations sont généralement versées sur votre compte bancaire. Votre contrat de travail indique généralement à quel moment cela se produit. Si rien n'est réglementé, la réglementation légale s'applique, selon laquelle la rémunération doit être payée le premier jour ouvrable du mois suivant. Une règle particulière s'applique à la rémunération minimum légale : la rémunération minimum doit être payée au plus tard le dernier jour ouvrable bancaire du mois suivant.

Votre employeur doit vous remettre une fiche de rémunération chaque mois, sauf si votre rémunération n'a pas changé depuis la dernière fiche de rémunération. Cette fiche de rémunération indique combien vous avez gagné et quels montants ont été déduits au titre des impôts et des cotisations d'assurance.

En règle générale, vous devez être payé pour chaque heure de travail. L'exception concerne les personnes qui ne sont pas encore employées et qui acceptent de travailler gratuitement à l'essai dans une entreprise.

Conseil : notez vos heures de travail ! Demandez vos fiches de rémunération à votre employeur si vous ne les recevez pas automatiquement ! Vérifiez en temps utile si vous avez reçu votre rémunération complète !

10.5.1 Info : Rémunération brute / nette

En Allemagne, une distinction est faite entre la rémunération brute et la rémunération nette : La rémunération brute est généralement la rémunération convenue dans le contrat de travail. La rémunération brute et la rémunération nette sont indiquées sur la fiche de rémunération. Différents montants sont déduits de la rémunération brute :

- Impôts sur le revenu
- Impôt ecclésiastique (si vous appartenez à une église qui prélève cet impôt).
- Cotisations de sécurité sociale : Assurance vieillesse, assurance chômage, assurance maladie, assurance dépendance.

La rémunération nette est la rémunération qui est versée à la fin après déduction de tous les impôts et taxes.

10.5.2 Rémunération minimale

Vous ne devez pas recevoir moins que la rémunération minimale !

A partir du 1^{er} octobre, s'applique à tous les employé(e)s en Allemagne, une rémunération minimale légale de 12,00 euros brut par heure.

Des exceptions s'appliquent aux personnes âgées de moins de 18 ans et n'ayant pas achevé de formation professionnelle, aux stagiaires et aux chômeurs de longue durée au cours des six premiers mois suivant la reprise du travail et à certains types de stages, par exemple les qualifications d'introduction à la formation professionnelle.

*Outre la rémunération minimale légale, il existe, dans certains secteurs, des rémunérations minimales convenues collectivement qui ont été déclarées généralement obligatoires et qui priment généralement sur la rémunération minimale légale. Ceux-ci sont plus élevés que la rémunération minimale légale. Ces secteurs comprennent, par exemple, l'industrie du bâtiment, le nettoyage des bâtiments, l'électricité et les soins.

Conseil : il est préférable de demander à un syndicat quelle est la rémunération minimale qui s'applique à vous ! Vous trouverez une liste des rémunérations minimales actuelles dans l'industrie sur le site web de la Fondation Hans Böckler à l'adresse suivante : www.boeckler.de voir "Mindestlöhne in Deutschland".

Attention : souvent, l'employeur fait dépendre la rémunération des exigences que vous devez remplir. Cela n'est pas toujours autorisé.

Faites vérifier votre contrat de travail par votre syndicat ou un centre de conseil ! Votre rémunération ne doit pas être inférieure à la rémunération minimale respectivement applicable !

Exemple : Si vous nettoyez des chambres dans un hôtel, par exemple, l'employeur détermine souvent le nombre de chambres que vous devez nettoyer en une heure. L'employeur ne peut pas réduire votre rémunération en dessous de la rémunération minimale. En cas de problème, notez vos heures travaillées et conservez les preuves ! L'employeur doit vous payer pour chaque heure que vous avez travaillée pour lui, quel que soit le nombre de pièces que vous avez nettoyées.

10.6 Si l'employeur ne paie pas

Vous pouvez vous défendre si vous ne recevez pas votre rémunération !

Vous avez toujours droit à votre rémunération, même si vous avez été licencié ou si vous n'avez pas de contrat de travail écrit. Vous devez réclamer vous-même les rémunérations qui n'ont pas été payées (de préférence avec l'aide d'un avocat ou d'un syndicat) et, en cas de doute, intenter un procès pour les obtenir. Ni la police ni les autres institutions publiques ne sont responsables de cette situation. Tout d'abord, exigez par écrit de votre employeur les rémunérations impayées. Cela peut vous épargner de devoir aller au tribunal.

Pour ce faire, écrivez une lettre à votre employeur qui doit contenir les points suivants:

- a. Une liste indiquant combien d'heures vous avez travaillé pour lui, quand, où et comme quoi.
- b. Le montant exact de la rémunération que votre employeur vous doit.
- c. Fixez un délai de paiement de 2 semaines.
- d. Indiquez les coordonnées du compte bancaire sur lequel la rémunération manquante doit être transférée.

Important : vous devez signer la lettre et l'envoyer à l'employeur par la poste (de préférence par "Einschreiben Einwurf" (recommandé). Une personne de confiance peut également remettre la lettre à l'employeur en votre nom. Une demande verbale de paiement n'est pas suffisante. Conservez une copie de la lettre et un reçu postal afin de pouvoir prouver que vous avez envoyé la lettre. Après avoir reçu la lettre, l'employeur dispose de deux semaines pour verser les rémunérations manquantes. S'il ne se conforme pas à vos exigences dans le délai que vous lui avez accordé, vous pouvez engager une action en justice.

N'oubliez pas que des délais de forclusion peuvent avoir été convenus dans votre contrat de travail ou votre convention collective. Celles-ci stipulent que vous devez réclamer vos droits à l'employeur dans un certain délai. Si vous ne le faites pas à temps, votre demande expirera. Ces délais de forclusion s'appliquent à toutes les exigences découlant de la relation de travail, et pas seulement à la rémunération (par exemple, également au certificat de travail).

Attention : Ces délais peuvent être très courts ! Il peut y avoir un deuxième délai après lequel vous devez intenter une action en justice pour la rémunération devant le tribunal du travail. Assurez-vous d'obtenir des conseils à ce sujet afin de ne pas perdre de droits.

Là encore, une particularité s'applique à la rémunération minimale légale : celle-ci peut être réclamée rétroactivement pendant 3 ans, sans tenir compte des délais de forclusion existants.

Conseil : si vous êtes membre d'un syndicat, vous pouvez obtenir l'aide d'un(e) avocat(e)s syndical(e) en cas de litige avec votre employeur. Il est préférable de contacter votre syndicat ou un centre de conseil dès que vous constatez que votre employeur ne vous paie pas.

Important : notez chaque jour dans un carnet vos heures de travail et de pause, votre lieu de travail et les tâches accomplies. Notez le nom et l'adresse de l'employeur, de l'entreprise pour laquelle vous travaillez ou du client, ainsi que les noms des collègues qui peuvent témoigner du travail que vous avez effectué. Plus vous aurez d'informations et de preuves, plus vous aurez de chances d'être payé par l'employeur.

Dans de nombreux secteurs, comme la construction ou l'alimentation, vous travaillez pour un employeur qui, à son tour, a un contrat avec un autre client. Rassemblez les informations et les reçus concernant le client de votre employeur, car vous pourriez également être en mesure de réclamer votre rémunération au client de votre employeur.

Attention : n'attendez pas trop longtemps ! Il existe des délais qui déterminent combien de temps vous pouvez réclamer votre salaire à votre employeur ou au tribunal. Si les délais expirent, vous aurez peu de chances de recevoir votre rémunération.

10.7 Temps de travail

La durée d'une journée de travail est réglementée par la loi !

En Allemagne, le nombre maximum d'heures que vous pouvez travailler par jour et par semaine est réglementé par la loi. Votre temps de travail ne peut dépasser 8 heures par jour ouvrable. La durée du travail ne peut être portée à un maximum de 10 heures que si, en moyenne sur 24 semaines ou 6 mois, la durée du travail ne dépasse pas 8 heures par jour. Toutefois, il peut y avoir des exceptions pour certaines professions ou industries.

Important : dans le secteur du bâtiment, il existe une convention collective généralement contraignante qui réglemente des heures de travail différentes pour l'hiver et l'été. Pendant les mois de décembre à mars, le temps de travail est de 38 heures par semaine. Pendant les mois d'avril à novembre, le temps de travail est de 41 heures par semaine. Des règles différentes en matière de temps de travail s'appliquent également dans l'agriculture. Renseignez-vous auprès de votre syndicat pour connaître les règles relatives au temps de travail en vigueur dans votre secteur.

En principe, chaque heure pendant laquelle vous êtes à la disposition de l'employeur compte comme temps de travail.

Les heures supplémentaires doivent être ordonnées par l'employeur et généralement payées. Vous devez respecter les pauses : Au moins 30 minutes si vous travaillez plus de 6 heures et 45 minutes si vous travaillez plus de 9 heures. Vous avez droit à ces pauses !

Conseil : notez chaque jour vos heures de travail et vos pauses et faites signer le document par votre supérieur ou une autre personne qui peut être témoin de votre travail!

Dans les cas où l'employeur/l'employeuse souhaite vous utiliser selon la charge de travail, il/elle peut conclure avec vous un accord sur le travail sur appel. Un certain nombre d'heures par jour et par semaine doit être stipulé dans le contrat. S'il n'est pas écrit dans votre contrat de travail combien d'heures vous devez travailler, 20 heures par semaine et 3 heures par jour sont théoriquement

convenues. Vous devez être payé même s'il n'y a pas de travail pour vous. Le travail doit être annoncé au moins quatre jours à l'avance. Si ce délai n'est pas respecté, vous n'êtes pas obligé d'accepter le travail. Vous conservez votre droit à la rémunération pour le temps de travail convenu ou fictif.

10.8 Assurance maladie

Vous êtes couvert par une assurance maladie par le biais de votre travail !

Si vous prenez un emploi, vous êtes obligatoirement assuré dans le cadre de l'assurance maladie obligatoire. Cela ne s'applique pas aux mini-jobs. En Allemagne, l'assurance maladie couvre les coûts des traitements médicaux. Vous recevez la carte d'assurance maladie de votre compagnie d'assurance maladie. Vous devez présenter votre carte d'assurance maladie lorsque vous vous rendez chez un médecin.

10.9 Arrêt-maladie

Si vous êtes malade, vous devez continuer à être payé !

Si vous avez travaillé pour un employeur pendant plus de 4 semaines, vous recevrez votre rémunération intégrale pendant 6 semaines au maximum en cas de maladie. En principe, votre employeur doit vous verser exactement la rémunération que vous auriez gagnée si vous n'aviez pas été malade (suppléments compris). Si vous tombez malade pendant les quatre premières semaines de votre emploi, vous recevrez une indemnité de remplacement de la part de l'assurance maladie "Krankengeld" (indemnités de maladie).

En outre, si vous êtes malade pendant plus de 6 semaines d'affilée, vous ne recevrez pas de rémunération de votre employeur, mais des indemnités de maladie versée par l'assurance maladie. Pour ce faire, vous devez présenter à votre employeur et à l'assurance maladie un „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“ (certificat d'incapacité de travail) (également appelé "Krankschreibung (arrêt de travail) ou "gelber Schein" (feuillet jaune)), que votre médecin vous délivrera.

Important : vous devez informer immédiatement l'employeur de votre incapacité de travail et de sa durée prévue. Si vous êtes malade pendant plus de 3 jours et que vous ne pouvez pas travailler, le "Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung" (certificat médical d'incapacité de travail) doit être présenté à l'employeur au plus tard le jour ouvrable suivant les 3 premiers jours d'incapacité de travail. Toutefois, l'employeur peut exiger la présentation du "certificat d'incapacité de travail" plus tôt, même dès le 1er jour de la maladie, sans en donner les raisons.

Conseil : vérifiez votre contrat de travail pour voir ce qu'il dit sur la façon dont vous devez signaler votre maladie ! En cas de doute, demandez à votre employeur.

10.10 Accident du travail et assurance accidents

Un accident du travail doit être déclaré !

Chaque employé(e) est assuré(e) contre les accidents qui se produisent sur le chemin du travail ou pendant le travail par la dite Berufsgenossenschaft (association professionnelle) ou la Unfallkasse (assurance accidents). Votre employeur doit vous inscrire auprès de la Berufsgenossenschaft lorsque vous commencez à travailler. La Berufsgenossenschaft vous verse une indemnité compensatoire de rémunération ("Verletztengeld") si vous ne pouvez pas travailler pendant plus de 6 semaines en raison d'un accident du travail. Pendant les 6 premières semaines, votre employeur doit continuer à vous verser votre rémunération, sauf si votre relation de travail n'a pas encore duré 4 semaines. Dans ce cas, vous recevrez également le Verletztengeld.

Conseil : si vous avez un accident du travail, vous devez dire au médecin que l'accident s'est produit au travail. Il est important que cela soit enregistré.

Remarque : si votre employeur vous conseille de dire que ce n'était pas un accident du travail, il ne vous a probablement pas assuré. Allez dans votre syndicat ou dans un centre de conseil et demandez conseil. Si vous ne parlez pas suffisamment l'allemand, demandez à l'hôpital que quelqu'un traduise pour vous.

L'assurance accident légale ne couvre qu'une partie des conséquences d'un accident. C'est pourquoi vous pouvez envisager de souscrire une assurance accident complémentaire privée. En général, l'assurance accidents privée couvre également les coûts élevés des thérapies supplémentaires ou spéciales (services de réadaptation, opérations cosmétiques) et vous aide à percevoir l'indemnité d'invalidité convenue, notamment en cas de conséquences graves d'un accident.

Les prestations de l'assurance accidents privée sont accordées indépendamment des prestations de l'assurance accidents légale, il n'y a pas de compensation mutuelle.

10.11 Congé

Vous avez droit à au moins 4 semaines de congés payés par an !

En Allemagne, un congé annuel minimum de 24 jours ouvrables s'applique pour une semaine de travail de 6 jours et de 20 jours ouvrables par an pour une semaine de travail de 5 jours. Votre employeur doit vous accorder ce congé ! Cela vaut également si vous avez un "mini-job". Un congé plus long peut également être convenu dans le contrat de travail, mais pas un congé plus court. Les conventions collectives prévoient souvent des droits à congés plus élevés.

Conseil : voici comment calculer le nombre minimum de jours de congé auxquels vous avez droit selon la loi si vous travaillez à temps partiel :

Nombre de vos jours de travail moyens par semaine multiplié par 24 (droit aux vacances pour 6 jours de travail) divisé par 6.

Important : si vous travaillez 5 jours par semaine, vous avez droit à au moins 20 jours de congé, même si vous ne travaillez que 10 heures par semaine au total. Toutefois, si vous travaillez les 10 heures 2 jours par semaine, vous avez droit à au moins 8 jours de vacances par an : 2 (jours ouvrables) fois 20 (droit aux vacances en jours ouvrables) divisé par 5 (= jours ouvrables habituels, du lundi au vendredi).

Vous devez demander votre congé à votre employeur, qui peut l'approuver ou le refuser. Faites-le par écrit et gardez-en une copie. Le congé expire à la fin de l'année civile s'il n'est pas pris. Si le congé n'a pas pu être pris dans l'année en cours pour des raisons professionnelles ou personnelles urgentes, vous devez l'utiliser au plus tard le 31 mars de l'année suivante. En règle générale, le droit au congé annuel payé n'expire à la fin de l'année civile que si l'employeur a informé l'employé(e) qu'il/elle devait prendre son congé avant la fin de l'année. Si l'employé(e) ne le fait toujours pas, le congé ne peut plus être pris rétroactivement.

Important : Vous avez droit à un congé complet si vous quittez la relation de travail au cours du deuxième semestre de l'année et si vous avez été employé pendant au moins 6 mois! Si la relation de travail prend fin et que vous n'avez pas encore pris tous vos congés, l'employeur doit payer les jours de congé restants.

Note : Il y a également des délais pour réclamer cet argent ! Ces délais sont souvent très courts, contactez rapidement votre syndicat ou un centre de conseil si votre employeur ne veut pas payer les congés.

10.12 Licenciement

Les délais doivent être respectés lors de la notification du licenciement !

En règle générale, la relation de travail ne peut pas prendre fin immédiatement. Le délai de préavis habituel est de 4 semaines jusqu'au 15 du mois ou jusqu'à la fin du mois. Si la relation de travail existe depuis plus de 2 ans, le délai de préavis est prolongé pour l'employeur. Pendant la période d'essai, cette période est généralement plus courte. Le délai de préavis pour mettre fin à votre emploi est souvent indiqué dans votre contrat de travail ou dans la convention collective qui vous est applicable.

Tant l'employeur que l'employé(e) ne peuvent mettre fin au contrat de travail sans préavis que s'il existe une raison importante de le faire. Ce motif doit être si grave que la poursuite de la relation de travail jusqu'à la fin du délai de préavis normal ne serait en aucun cas raisonnable. En cas de doute, ce motif doit être examiné par le tribunal.

Important : la notification du licenciement doit être faite par écrit. Un licenciement verbal, une copie ou un licenciement par e-mail, SMS ou fax ne sont pas valables !

Si vous êtes employé depuis plus de 6 mois et que l'entreprise compte plus de 10 employés, la loi sur la protection contre le licenciement s'applique. Ensuite, la relation de travail ne peut être résiliée que pour des raisons opérationnelles, comportementales ou personnelles.

Les raisons opérationnelles existent si l'entreprise ne peut plus vous employer en raison de la situation économique, par exemple parce qu'elle a perdu des commandes importantes.

Il y a motif personnel lorsque l'employé ne sera pas en mesure de remplir ses obligations contractuelles à l'avenir en raison de ses caractéristiques personnelles, par exemple une maladie permanente sans pronostic positif.

Les raisons comportementales existent si le comportement de l'employé donne lieu à une plainte, par exemple un vol dans l'entreprise ou des absences répétées non excusées (après un avertissement).

L'employeur n'est pas tenu d'indiquer les motifs de la cessation de la relation de travail dans le préavis de licenciement.

Les femmes enceintes et les personnes handicapées bénéficient d'une protection spéciale contre le licenciement !

Les femmes ne peuvent être licenciées pendant la grossesse et jusqu'à la fin du 4^{ème} mois après l'accouchement. Toutefois, l'employeur doit avoir connaissance de la grossesse ou en être informé au plus tard dans les 14 jours suivant la réception de l'avis de licenciement.

Les employés gravement handicapés, c'est-à-dire les employés dont le degré d'invalidité est d'au moins 50, bénéficient également d'une protection spéciale contre le licenciement à partir du 7^e mois de la relation de travail. Cela signifie que l'employeur ne peut mettre fin à l'emploi que si le bureau d'intégration compétent a approuvé le licenciement.

Si vous recevez un licenciement et que vous n'êtes pas d'accord avec celui-ci, vous pouvez vous défendre contre lui. Même si vous avez reçu un avis verbal de licenciement, ou si on vous a seulement dit de ne pas venir au travail, vous devez faire quelque chose. Un licenciement qui ne vous est communiqué que verbalement n'est pas valable. Cependant, continuez à offrir votre travail ! Faites-le en personne au début habituel de votre journée de travail. Si l'employeur vous renvoie tout de suite chez vous en réponse, obtenez une confirmation écrite que l'employeur vous dispense du travail "avec rémunération" (cela signifie qu'il confirme qu'il continuera à vous verser votre rémunération) sans vous demander de vous présenter au travail. Vous pouvez demander à un tribunal de déterminer si le licenciement est valide ou non.

Important : si vous voulez vous défendre contre un licenciement, vous devez introduire une action de protection contre le licenciement devant le tribunal du travail dans un délai de 3 semaines. Si vous laissez ce délai expirer, le licenciement est effectif, que son contenu soit correct ou non.

Le délai de 3 semaines commence à la réception de l'avis de licenciement, c'est-à-dire le jour où il est remis au bureau ou le jour où il est posté dans votre boîte aux lettres.

Le délai est assez simple à calculer : L'expiration est le même jour de la semaine, dans trois semaines, que celui où vous avez reçu l'avis. Donc : remise de l'avis au travail le vendredi = expiration le vendredi dans trois semaines. Si le délai de 3 semaines se termine un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai expire le jour ouvrable suivant le dimanche.

Conseil : demandez conseil à votre syndicat ou à un centre de conseil le plus rapidement possible si vous avez reçu de votre employeur un licenciement que vous ne voulez pas accepter. Vous pouvez également engager vous-même une action en justice. Chaque tribunal du travail dispose d'un bureau des requêtes juridiques. Votre plainte y sera traitée gratuitement. Si vous ne parlez pas suffisamment l'allemand, vous devez vous faire accompagner d'une personne qui traduira. Vous pouvez également vous adresser à un(e) avocat(e). Si vous avez un faible niveau de revenus, vous avez la possibilité de demander aide juridique. Cela signifie que le tribunal paiera les frais de l'avocat(e). Vous pouvez obtenir des informations à ce sujet dans un centre de conseil.

<https://www.faire-integration.de/>

<https://www.arbeitundleben.de/arbeitsfelder/beratungsnetzwerk>

Certains contrats de travail limitent la possibilité de démissionner soi-même par une clause de dédit-formation.

Une clause de dédit-formation est un accord selon lequel le salarié est tenu de rembourser certains frais de formation à l'employeur si le contrat de travail prend fin avant une certaine période.

Comme une telle clause interfère avec la liberté professionnelle, elles ne sont autorisées que sous certaines conditions : la clause de dédit-formation doit faire une distinction entre les motifs de licenciement et prévoir que les salariés ne doivent pas rembourser les frais de formation en cas de licenciement pour des raisons personnelles indépendantes de leur volonté, par exemple, pour des raisons de santé.

Il arrive souvent que les clauses de dédit-formation contractuelles deviennent nulles et non avenues. Faites donc vérifier ces clauses par un juriste avant de résilier vous-même votre contrat.

Important : après avoir reçu un avis de licenciement, vous devez immédiatement vous présenter à l'agence pour l'emploi. Sinon, il peut arriver que vos allocations de chômage l soient réduites.

10.13 Accord de résiliation

Un accord de résiliation peut présenter des inconvénients majeurs pour vous !

Il n'est pas rare que les employeurs vous demandent de signer un "accord de résiliation", dans lequel vous acceptez que votre relation de travail prenne fin à un moment donné. C'est différent de

donner un avis de licenciement. Soyez prudent avec ces contrats : Vous risquez de voir vos allocations chômage réduites si vous acceptez. Parfois, il est également indiqué que vous renoncez aux revendications de rémunération.

Conseil : ne vous laissez pas bernier : Un employeur n'a pas besoin de votre signature s'il veut vous licencier. Vérifiez s'il s'agit d'un accord de résiliation ! Ne signez pas ce que vous ne comprenez pas ! Si votre employeur vous présente un tel accord de résiliation, ne signez rien, mais emportez l'accord de résiliation avec vous et demandez conseil à votre syndicat sur les conséquences juridiques.

11 Aspects du droit social

Dans le chapitre suivant, vous apprendrez sous quelles conditions les ressortissants de pays tiers vivant en Allemagne peuvent bénéficier de prestations familiales et sociales.

11.1 Prestations familiales

Les personnes qui entrent en Allemagne peuvent bénéficier d'une aide financière sous certaines conditions. Elle n'est accordée que si les enfants ont également leur résidence ou le centre de leur vie en Allemagne.

Il est important de savoir : Le fait de percevoir des prestations familiales telles que les allocations familiales, le complément familial, l'avance sur pension alimentaire et l'allocation parentale (voir ci-dessous) n'a pas d'effet négatif sur votre titre de séjour. Au contraire : lorsque l'on vérifie si vous pouvez assurer votre subsistance de manière indépendante, ces prestations sont prises en compte dans votre revenu.

Il existe les prestations familiales suivantes :

Les allocations familiales sont versées aux parents et aux enfants par la caisse d'allocations familiales jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 25 ans au plus tard. Le montant mensuel des allocations familiales en 2022 est de :

- 219 euros pour le premier et le deuxième enfant,
- 225 euros pour le troisième enfant et
- 250 euros pour chaque enfant supplémentaire.

L'allocation parentale est versée aux parents d'enfants nouvellement nés par l'office de protection de la jeunesse pendant 12 ou 14 mois. L'allocation parentale s'élève à 65 % du revenu net perdu après la naissance, soit au minimum 300 euros et au maximum 1 800 euros par mois.

Des avances sur pension alimentaire sont versées aux enfants de parents isolés par l'office de protection de la jeunesse si l'autre parent ne verse pas la pension alimentaire. Le montant de l'avance sur pension alimentaire est mensuel en 2022 :

- pour les enfants de 0 à 5 ans jusqu'à 177 euros,
- pour les enfants de 6 à 11 ans jusqu'à 236 euros,
- pour les enfants de 12 à 17 ans jusqu'à 314 euros.

Le droit aux allocations familiales, à l'allocation parentale et à l'avance sur pension alimentaire dépend du droit de séjour des parents. Elle revient aux personnes ayant la résidence aux fins d'éducation ou d'emploi avec les titres suivants :

- Titre de résidence
- Titre de séjour permanent - UE
- Carte bleue européenne
- Carte ICT et carte ICT mobile
- Titre de séjour, s'il donne droit, a donné droit ou permet l'exercice d'une activité professionnelle pendant une période d'au moins six mois (à l'exception des titres de formation, de recherche d'emploi, de travail au pair et de travail saisonnier)
- Titre de séjour aux fins d'études, de reconnaissance de qualifications professionnelles étrangères et de recherche d'un emploi après avoir terminé des études ou une formation professionnelle en Allemagne, mais uniquement à condition d'exercer une activité professionnelle, d'être en congé parental ou de percevoir des allocations de chômage I.

Les ressortissants de la Bosnie-Herzégovine, de la Serbie, du Monténégro, du Kosovo, de l'Algérie, du Maroc et de la Tunisie ainsi que de la Turquie ont droit aux allocations familiales indépendamment de leur statut de résidence sur la base d'accords internationaux.

Le supplément pour enfant est une prestation versée par la caisse d'allocations familiales si le revenu des parents est suffisant pour vivre, mais trop faible pour assurer la subsistance des enfants. Le montant du supplément pour enfant est calculé individuellement et s'élève à un maximum de 229,00 € par enfant et par mois en 2022. Tous les titres de séjour qui donnent droit aux allocations familiales et à l'allocation de chômage II donnent également droit au supplément pour enfant ; ceci exclut les personnes qui résident dans le but de chercher un emploi.

Vous trouverez de plus amples informations sur les prestations familiales sous le lien suivant :

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen>

11.2 Allocation de chômage II

L'allocation de chômage II est une prestation sociale versée aux personnes qui ont leur résidence habituelle en Allemagne, qui sont capables de travailler et qui ont besoin d'assistance. Une personne qui est capable de travailler sur le plan de la santé au moins 3 heures par jour est considérée comme capable de travailler. Les personnes ayant besoin d'aide sont celles qui ne peuvent pas ou pas suffisamment assurer leur subsistance à partir des revenus ou de la fortune à prendre en compte. L'allocation de chômage II peut également être perçue si l'on travaille mais que le revenu gagné ne suffit pas à couvrir le coût de la vie.

Si vous disposez d'un titre de séjour à des fins de formation ou d'emploi, vous avez généralement droit à l'allocation de chômage II. Cela ne s'applique pas aux personnes qui ont un titre de séjour dans le but de chercher un emploi. Les personnes dont le séjour en Allemagne est si court qu'elles n'y établissent pas de résidence habituelle (par exemple, le séjour à des fins de recherche pour les personnes ayant un titre de séjour d'un autre État de l'UE) sont également exclues du bénéfice de l'allocation de chômage II.

La perception de l'allocation de chômage II peut toutefois avoir des conséquences sur le plan du droit de séjour. L'une des conditions préalables à l'octroi et à la prolongation des titres de séjour est la sécurité des moyens de subsistance. L'allocation de chômage II fait partie des prestations sociales "nuisibles" : sa perception signifie que la subsistance ne peut être assurée de manière indépendante. Cela peut entraîner l'annulation de votre titre de séjour par le service des étrangers.

Toutefois, des exceptions à cette règle sont possibles dans certains cas atypiques. Chaque cas individuel doit ensuite être examiné par le service des étrangers en tenant compte de toutes les circonstances pertinentes.

12 L'hébergement

L'hébergement par l'employeur/l'employeuse ou l'entreprise de formation peut être une solution utile lorsque l'on vient de l'étranger. La situation sur le marché du logement est tendue, surtout dans les grandes villes, et sans une offre d'hébergement, il serait difficile d'accepter un emploi.

Diverses constellations entrent en ligne de compte : l'employeur/l'employeuse peut mettre à votre disposition une "Werkdienstwohnung" (bail d'entreprise). Dans ce cas, aucun contrat de location indépendant n'est conclu, mais les conditions de la mise à disposition sont incluses dans le contrat de travail. Si vous concluez un contrat de location avec votre employeur/employeuse parallèlement au contrat de travail ou au contrat de formation, il s'agit généralement d'un bail d'entreprise. Cette distinction joue un rôle, par exemple, dans la durée des délais de préavis.

Une catégorie particulière est le logement des employés : il s'agit de pièces utilisées par les employés à des fins d'habitation pendant leur temps libre. Souvent, l'employeur/employeuse fournit ces logements si la nature du travail l'exige, par exemple dans l'agriculture. Dans certains secteurs, les conventions collectives exigent que l'employeur/employeuse fournisse un logement lorsque les employés(e) sont déployé(e)s loin du lieu de travail (par exemple, dans les métiers de la construction ou de l'échafaudage). Des règles de protection spéciales s'appliquent au logement des employés.

Conseil : vous devriez clarifier les conditions d'hébergement avant votre entrée. Il doit être clairement indiqué si le logement vous sera fourni à titre onéreux ou gratuit, ou quel sera le montant du loyer. Demandez un accord écrit sur le logement ! Si vous ne comprenez pas les conditions, demandez conseil à un centre de conseil.

12.1 Normes d'hébergement

Le logement doit répondre à certaines normes pour être autorisé à être loué. Dans certains États fédéraux, il existe des lois qui réglementent en détail les exigences minimales en matière de location. En principe, l'équipement de base minimum comprend partout une cuisine avec ventilation, un robinet d'eau, un évier et un raccordement pour une cuisinière à gaz ou électrique, ainsi que

des toilettes et une salle de bains. Dans certains États fédéraux, des mètres carrés minimums par personne ont également été fixés, qui ne peuvent être inférieurs à 9 m².

En Saxe-Anhalt, à Berlin, en Hesse, à Brême et en Rhénanie-du-Nord-Westphalie, vous pouvez vous adresser aux autorités de surveillance du logement si les conditions de logement sont inadéquates. L'autorité peut inspecter un appartement et prendre des mesures pour remédier aux déficiences.

Dans d'autres États fédéraux, vous pouvez faire valoir vos droits à des conditions de vie adéquates contre le/la propriétaire ou le bailleur/la bailleuse par le biais du droit privé. Les infestations de moisissures, les systèmes de chauffage défectueux et autres défauts vous donnent droit à une réduction de loyer et à la réparation des défauts. Le soutien est assuré par les associations de locataires, que l'on trouve dans toute l'Allemagne :

<https://www.mieterbund.de/beratung/mieterverein-vor-ort.html>

Indépendamment des réglementations de l'État fédéral en matière de contrôle du logement, l'hébergement des employés est soumis à des exigences minimales spéciales en vertu du décret sur le lieu de travail. Elles s'appliquent au logement fourni par l'employeur aux employés et au logement partagé (utilisation partagée par plusieurs employés, au moins 4 personnes) fourni à la fois par l'employeur/employeuse et par des tiers (par exemple, des exploitants d'hôtels ou de maisons de vacances) à l'instigation de l'employeur/l'employeuse. Dans ces cas, l'employeur/l'employeuse est responsable de l'adéquation des logements.

Les conditions suivantes doivent être remplies :

- Il doit y avoir au moins 8 m² d'espace utilisable pour chaque résident(e).
- Dans les bâtiments, il peut y avoir un maximum de 8 lits dans une chambre, dans les conteneurs un maximum de 4. Chaque résident(e) doit disposer de son propre lit avec matelas et oreiller, d'au moins un siège, d'une partie de la table et d'une armoire fermant à clé.
- Les logements doivent recevoir une lumière naturelle suffisante et être équipés d'un éclairage artificiel adéquat.
- Il doit être possible de les chauffer à au moins +21 °C pendant la période d'utilisation.
- Les installations sanitaires doivent être suffisantes, proportionnellement à l'occupation.

- Des logements séparés pour les occupants masculins et féminins doivent être assurés dans les logements des employés.

Dans le cas du logement des employés, l'autorité locale de santé et de sécurité au travail est chargée de contrôler les cas de mauvaise administration. Vous pouvez trouver les adresses ici : https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Branchen/Bauwirtschaft/Baustellenverordnung/pdf/Arbeitsschutzbehoerden.pdf?__blob=publicationFile

Il arrive parfois que l'employé(e) qui résiste aux mauvaises conditions de travail ou de logement soit expulsé du logement.

Important ! L'employeur/l'employeuse n'a pas le droit de résilier votre logement du jour au lendemain sans raison. Selon le type de logement qui vous a été attribué, des règles de protection et des délais de préavis différents vous sont applicables. Contactez le centre de conseil en temps utile et renseignez-vous sur vos droits !

12.2 Coûts et modalités de paiement du loyer raisonnables

En principe, le montant du loyer doit être basé sur le loyer local. Le loyer local indique à quel point le loyer est élevé pour des appartements similaires dans une certaine zone. Demandez à votre municipalité ce qu'on appelle le Mietspiegel (indice des loyers). Dans ce document, vous pouvez vérifier si le loyer demandé est raisonnable.

Dans plusieurs endroits d'Allemagne, la "Mietpreisbremse" (encadrement des loyers) s'applique, ce qui signifie que le loyer ne peut être supérieur que de 10 % au loyer local. Il existe des exceptions à cette règle ; demandez conseil à ce sujet, par exemple à votre association locale de locataires.

Si le loyer convenu dépasse de plus de 50 % le loyer comparatif local, le propriétaire est passible de poursuites.

Il n'existe pas de réglementation spéciale pour le prix du logement des employés. Contactez le syndicat ou un centre de conseil pour vérifier si les frais que vous payez sont raisonnables.

Souvent, le loyer est directement déduit de votre rémunération. Vous devez en convenir explicitement avec votre employeur/employeuse afin qu'il/elle soit autorisé(e) à déduire le loyer de votre rémunération chaque mois. Ces déductions doivent figurer en tant que loyer sur votre fiche de paie.

Il est important que les limites entre les rémunérations et les loyers soient claires et compréhensibles.

Si vous payez le loyer en espèces, veillez à obtenir un reçu pour le paiement. Sur le reçu, inscrivez le montant payé et la période pour laquelle il a été payé. Cela vous permettra de prouver que vous avez payé les frais de logement et qu'il n'y a pas de dettes envers l'employeur pour cette raison.

Dans la pratique, il est fréquent que l'appartement soit crédité à la rémunération de l'employé en tant avantage dit en nature.

Les avantages en nature sont une forme de rémunération qui n'est pas accordée par l'employeur sous forme d'argent mais sous forme d'avantage en nature, par exemple, l'employeur met à la disposition de l'employé une voiture de fonction pour son usage privé. La valeur de l'utilisation de l'avantage en nature est comptabilisée dans la rémunération.

L'avantage en nature doit figurer sur la fiche de paie. Il ne doit pas être trop élevé. La rémunération doit vous être versée à hauteur de la somme insaisissable. Un montant insaisissable est de 1 330,16 euros nets par mois en 2022 pour une personne célibataire et qui n'a pas d'enfants à charge. Le paiement en nature ne peut donc être compensé que par le montant de 1 330,16 euros.

Si vous avez reçu un appartement complet, la valeur de la rémunération non monétaire qui peut être créditée correspond au loyer local. Toutefois, si vous n'occupez qu'une chambre avec utilisation partagée de la salle de bains, des toilettes et de la cuisine, la valeur de la rémunération non monétaire peut s'élever à 241,00 EUR par mois au maximum en 2022, à condition que vous n'ayez la chambre que pour vous. Ce montant est adapté chaque année et figure dans l'ordonnance sur les rémunérations de la sécurité sociale (Sozialversicherungsentgeltverordnung) (voir :

<https://www.gesetze-im-internet.de/svev/>).

13 Discrimination en matière d'emploi

En Allemagne, aucune personne ne peut faire l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'identité sexuelle. Cela vaut également pour la vie professionnelle.

Toute personne est protégée contre la discrimination fondée sur son sexe, son origine ethnique, sa religion, son âge, son handicap ou son orientation sexuelle, tant lors de la recherche d'un emploi que sur le lieu de travail.

Néanmoins, une discrimination peut se produire, ce qui est interdit par la loi générale sur l'égalité de traitement.

La discrimination peut prendre différentes formes :

- lors de la procédure de candidature, on reçoit un refus parce que l'employeur ne veut pas employer de personnes âgées,
- dans la relation de travail actuelle, le niveau de rémunération est différent pour les hommes et les femmes occupant le même emploi,
- les immigrés ne sont pas retenus pour une promotion malgré de très bonnes performances professionnelles,
- dans l'offre d'emploi, il est mentionné que seules les personnes dont la langue maternelle est l'allemand sont prises en considération pour le poste, même si la compétence linguistique n'est pas un facteur décisif pour l'exécution de ce travail,
- on subit un harcèlement sexuel sur le lieu de travail,
- une femme enceinte est traitée différemment de ses collègues occupant le même poste, par exemple, son contrat à durée déterminée n'est pas prolongé.

De telles situations ne sont pas autorisées et peuvent avoir des conséquences juridiques. L'employeur est tenu de vous protéger contre la discrimination. Les personnes concernées peuvent tenter une action en justice pour discrimination. Dans un procès, on peut demander des dommages et intérêts et une indemnisation. Par exemple, si vous n'êtes pas embauché, vous pouvez obtenir une compensation allant jusqu'à 3 mois de rémunération. Toutefois, dans la pratique, il peut être difficile de prouver une discrimination fondée sur le sexe, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'identité sexuelle.

Conseil : en cas de discrimination, vous pouvez contacter le bureau des plaintes interne ou le comité d'entreprise. Vous pouvez également demander conseil aux organismes spécialisés dans la lutte contre la discrimination, par exemple à Antidiskriminierungsstelle des Bundes (l'Agence d'antidiscrimination fédérale): https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html

Sinon, vous pouvez toujours contacter votre syndicat pour obtenir des conseils.

14 Syndicats

En Allemagne, les employé(e)s sont autorisé(e)s à s'unir en syndicats afin de représenter conjointement leurs intérêts économiques et sociaux. Dans ce chapitre, vous apprendrez comment les syndicats sont structurés, quels sont les principes qu'ils suivent et pourquoi il vaut la peine de devenir membre d'un syndicat.

14.1 Rôle et tâches

En Allemagne, les syndicats sont des organisations démocratiquement légitimées qui sont financées et soutenues par leurs membres. Ils ne sont affiliés à aucun parti politique et fonctionnent indépendamment des autorités de l'État. Ils sont pluralistes et indépendants, mais en aucun cas politiquement neutres. Ils prennent position dans l'intérêt des employé(e)s. Les syndicats se battent pour des salaires justes, de meilleures conditions de travail, des horaires de travail équitables et la justice sociale. Ils peuvent organiser des grèves et conclure des conventions collectives avec les employeurs. Les syndicats les plus importants se sont regroupés pour former la Confédération allemande des syndicats (DGB). Le DGB est la voix politique des syndicats avec environ 6 millions d'employé(e)s organisé(e)s. Il existe également d'autres organisations syndicales représentant des groupes professionnels spécifiques.

En Allemagne, il y a la liberté syndicale. Cela signifie que les employés peuvent s'organiser en syndicats. Les syndicats sont financés par les cotisations de leurs membres. La cotisation est calculée sur la base de votre rémunération mensuelle brute. Si vous êtes au chômage, les frais sont réduits.

14.2 Protection juridique

Les syndicats soutiennent leurs membres dans de nombreux domaines et offrent une protection juridique syndicale gratuite après 3 mois d'adhésion. Elle vous soutient dans les litiges concernant les questions de droit du travail et de droit social.

Des conseils et une protection juridique sont disponibles, par exemple, sur des questions telles que les avertissements, les congés, les licenciements, les certificats de travail, les accidents du travail, le paiement des rémunérations, les allocations de chômage II, l'avis de retraite ou la reconnaissance du statut de personne gravement handicapée.

Les secrétaires syndicaux/syndicales chargé(e)s de la protection juridique peuvent vérifier votre contrat de travail et vos fiches de paie et, si nécessaire, réclamer d'éventuelles créances à l'employeur.

Ils/elles vous représentent également auprès des autorités, par exemple la caisse d'assurance maladie ou l'agence pour l'emploi.

En cas de litiges relevant du droit du travail et du droit social, en tant que membre d'un syndicat, vous pouvez également être représenté par des secrétaires syndicaux/syndicales chargé(e)s de la protection juridique dans toutes les instances judiciaires.

La protection juridique du syndicat est financée par la cotisation des membres, vous ne devez pas supporter de frais supplémentaires pour les conseils et la représentation juridiques.

Sans protection juridique, vous devrez payer vos propres frais de justice lors d'une procédure devant le tribunal du travail, même si vous gagnez le procès.

Pour plus d'informations sur la protection juridique, l'adhésion au syndicat et la manière d'y adhérer, visitez le site web : <https://www.gewerkschaftsmitglied-werden.de/>.

14.3 Adresses des syndicats

Les syndicats en Allemagne ont des bureaux dans de nombreuses villes que vous pouvez contacter si vous voulez devenir membre ou si vous avez des questions. Vous trouverez ci-dessous un aperçu des sièges des différents syndicats réunis au sein de la Confédération allemande des syndicats, la confédération.

Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (DGB)

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Telephone: +49 30 24060-0

www.dgb.de

IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)

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

Telephone: +49 69 95737-0

www.igbau.de

IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)

Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Telephone: +49 511 7631-0

www.igbce.de

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Weilburger Str. 24, 60326 Frankfurt/Main

Telephone: +49 69 7536-236

www.evg-online.org

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt/Main

Telephone: +49 69 78973-0

www.gew.de

IG Metall

Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt/Main

Telephone: +49 69 6693-0

www.igmetall.de

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)

Haubachstr. 76, 22765 Hamburg

Telephone: +49 40 38013-0

www.ngg.net

Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Stromstraße 4, 10555 Berlin

Telephone: +49 30 399921-0

www.gdp.de

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Telephone: +49 30 6956-0

www.verdi.de

Imprimer: V.i.S.d.P. DGB Bundesvorstand • Anja Piel • Henriette-Herz-Platz 2 • 10178 Berlin • Sept. 2022