

TRAVAILLER en Allemagne



Principales informations

Service frontalier de la CSC



1. Contrat de travail et droit du travail

Convention collective (CCT)

Les syndicats négocient les salaires et les conditions de travail avec les employeurs et les organisations patronales.

Attention : La CCT ne s'applique généralement qu'aux affiliés du syndicat allemand qui a négocié la convention collective !

Contrat individuel

- ✗ Accord entre l'employeur et le travailleur, applicable uniquement au contrat signé.
- ✗ Le contrat de travail renvoie à une CCT sectorielle : application obligatoire.
- ✗ Par écrit ou oralement (au plus tard un mois après le début de l'occupation : description des dispositions contractuelles).
- ✗ Contrat de travail à durée déterminée : obligatoirement sous forme écrite.

Contenu du contrat de travail

Notre recommandation : plus il est détaillé, mieux c'est !

Mention des éléments suivants :

1. Signataires

Employeur et travailleur ainsi que leur adresse respective

2. Prestation de travail

Mission du travailleur

3. Durée hebdomadaire de travail

Se base sur les prescriptions de la loi sur le temps de travail (*ArbZG*) = 8 heures/jour maximum. Exception : extension à 10 heures/jour si la moyenne de 8 heures/jour n'est pas dépassée au cours d'une période de 6 mois. SAUF pour les travailleurs à temps partiel, les travailleurs en équipe-relais, les chauffeurs professionnels, etc. = application de la CCT ou du contrat de travail individuel;

4. Période d'essai

Généralement 6 mois. Possibilité de fixer une période d'essai et un délai de préavis plus longs.

5. Lieu de travail

Important lorsqu'il y a plusieurs filiales par exemple → Transfert. Si l'employeur veut se réserver la possibilité d'un transfert au sein de ces filiales, il doit le mentionner dans le contrat de travail. Ce droit doit toutefois être exercé dans un cadre raisonnable.

6. Date de début / premier jour de travail

7. Fin

Contrat à durée indéterminée = ne prend fin que si l'une des deux parties signataires met fin à la relation de travail moyennant un préavis.

Contrat à durée déterminée = la date de fin est fixée dans le contrat. Durée maximale de 24 mois, à conclure 3 fois max., ensuite obligatoirement à durée indéterminée. Exception : en cas de raison objective (p. ex. pour une mission spécifique) : il peut être renouvelé plusieurs fois, même au-delà de 24 mois. **AUCUNE** résiliation nécessaire.

8. Salaire

salaire de base et avantages éventuels (par exemple : primes de fin d'année et pécule de vacances), notification de la date de paiement.

Salaire minimum légal au 01/01/2025 = 12,82 euros/heure.

9. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires peuvent être compensées par un salaire ordinaire s'il en est fait mention dans le contrat de travail.

10. Réglementation des congés et jours fériés

Selon la loi allemande sur les congés, le travailleur a droit à au moins 20 jours de congés par an en cas de régime de travail hebdomadaire de 5 jours (= 24 jours pour un régime de travail hebdomadaire de 6 jours).

Les CCT ou les contrats de travail peuvent prévoir des périodes de congé beaucoup plus longues (souvent 30 jours de congé).

→ **droit à des congés pendant l'année EN COURS (pas comme en Belgique X-1).**

Tout travailleur qui a travaillé au moins six mois a droit à un congé complet. S'il a travaillé moins de 6 mois, son congé est calculé proportionnellement : 1/12 pour chaque mois presté. Pas d'obligation d'octroi avant la fin des 6 premiers mois de travail.

En principe, le solde des jours de vacances doit en être épuisé avant le 31 mars de l'année suivante.

Demande de congé : accord entre l'employeur et le travailleur – après vérification par l'employeur. Idéalement, le travailleur doit introduire une demande écrite.

Jours fériés: Interdiction de travailler (exceptions : hôpitaux, restaurants, etc.). Les jours fériés qui tombent un jour non rémunéré ne sont ni payés ni reportés. Un jour férié qui tombe par exemple un dimanche est perdu pour la plupart des travailleurs.

11. Incapacité de travail

Déclaration obligatoire : il faut informer l'employeur de l'incapacité de travail dans les meilleurs délais, avant le début du travail (par écrit, oralement, par courriel ou en personne si l'employeur l'exige).

Attestation obligatoire : transmettre un certificat d'incapacité de travail à l'employeur (par écrit, par courriel ou en personne si l'employeur l'exige – à vérifier dans le contrat de travail) au plus tard après 3 jours et envoyer simultanément à la mutualité le certificat de maladie AVEC le diagnostic.

Maintien du salaire : à payer par l'employeur pendant 6 semaines maximum (même en cas d'interruptions répétées).

Indemnité de maladie : versée par la mutualité, pendant 72 semaines maximum après le premier congé de maladie.

Médecin belge : certificat sur support papier.

Médecin allemand : envoi électronique du certificat d'incapacité de travail à la mutualité et notification à l'employeur.

DELAI de remise du certificat d'incapacité de travail : une semaine, sinon perte des indemnités de maladie.

12. Délai de prescription / de forclusion

Les droits découlant d'un contrat de travail échoient s'ils ne sont pas réclamés dans un certain délai après leur échéance (« délai de forclusion »), auquel cas ils sont perdus sans être remplacés.

13. Obligation de confidentialité

Les collaborateurs sont tenus de ne pas divulguer à des tiers les informations internes à l'entreprise. En principe, ce secret professionnel s'applique jusqu'à la fin du contrat. S'il doit se prolonger au-delà, il faut le stipuler explicitement dans le contrat.

14. Activité accessoire

Autorisée uniquement si l'employeur a donné son accord explicite.

15. Fin de la relation de travail

PAR ÉCRIT = Impérativement avec notification à l'autre partie : remise en main propre, envoi par courrier postal ou dépôt dans la boîte aux lettres. La lettre recommandée n'est pas nécessaire. La notification par e-mail n'est pas autorisée.

Egalement possible pendant une période de maladie SANS prolongation du délai de préavis.

Le motif du licenciement ne doit pas être indiqué. A mentionner sur le certificat de travail.

Délais de préavis

Pendant la période d'essai prévue (max. 6 mois) = 2 semaines.

RÈGLE GENERALE

Démission du travailleur : 4 semaines avant le 15 ou à la fin du mois.

En cas de licenciement par l'employeur, les délais suivants s'appliquent :

Ancienneté	Délais de préavis
2 ans	1 mois à la fin du mois
5 ans	2 mois à la fin du mois
8 ans	3 mois à la fin du mois
10 ans	4 mois à la fin du mois
12 ans	5 mois à la fin du mois
15 ans	6 mois à la fin du mois
20 ans	7 mois à la fin du mois

ATTENTION : *Si vous souhaitez contester un licenciement devant le tribunal du travail, veuillez impérativement respecter le délai de 3 semaines après la notification du licenciement. Contactez-nous si vous estimez que le licenciement est injustifié. Nous examinerons les faits et, le cas échéant, nous transmettrons le dossier au DGB Rechtsschutz (protection juridique) pour engager une action en justice devant le tribunal compétent.*

Conditions pour un recours contre un licenciement injustifié : 6 mois d'ancienneté et plus de 10 travailleurs dans l'entreprise.

Convention de résiliation de commun accord : les deux parties conviennent de mettre un terme au contrat à une date déterminée; il ne faut respecter aucun délai.

IMPORTANT ! *Tant la démission par le travailleur que la convention de résiliation entraîne une suspension temporaire des droits à l'assurance chômage belge. En cas de doute, nous vous recommandons de nous consulter AVANT de signer les documents concernés.*

2. Sécurité sociale

(Base : Règlement n° 883/2004)

Principe de base

Le travailleur a toujours son assurance sociale dans **UN SEUL** pays.

- ✗ Les périodes d'assurance acquises dans différents pays européens peuvent être cumulées afin d'atteindre la durée minimale requise pour obtenir une pension.
- ✗ Le travailleur frontalier conserve également les droits acquis en matière d'allocations familiales, de pension, d'indemnités de maladie, etc.

Attention au télétravail et au travail à domicile

On applique **SOIT** le principe général de 25% maximum des prestations dans le pays de résidence **SOIT** la nouvelle réglementation (1^{er} juillet 2023) de l'accord-cadre de l'UE (49,9% maximum des prestations dans le pays de résidence mais **UNIQUEMENT** en respectant les conditions prescrites).

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter. Nous nous ferons un plaisir de vous expliquer cette matière complexe.

Assurance maladie

Assurance maladie légale

Avant de commencer à travailler en Allemagne, vous devez vous inscrire auprès de la mutualité de votre choix. Cette dernière se charge également de l'inscription auprès des autres organismes de sécurité sociale : assurance pension, assurance invalidité et assurance chômage.

Alternative: assurance privée

Examinez les avantages et inconvénients de cette assurance et demandez conseil.

Obtention du numéro d'assurance pension : Numéro à 12 chiffres, valable à vie, dont la quatrième et dernière position correspond à l'initiale de votre nom de famille. Les périodes d'assurance en Allemagne sont enregistrées sous ce numéro.

En tant que travailleur frontalier, vous devez rester affilié à la mutualité de votre choix dans votre pays de résidence. En tant qu'assuré principal, vous pouvez vous faire soigner tant en Allemagne qu'en Belgique.

Assurance invalidité

- ✗ Couvre le risque de devenir dépendant (de nécessiter des soins).
- ✗ L'assurance accorde des indemnités ou des avantages en nature si nécessaire MAIS les avantages en nature et les services ambulatoires dispensés en Allemagne ne peuvent pas être exportés à l'étranger, uniquement les indemnités.

Assurance pension

Conditions pour bénéficier d'une pension allemande :

- ✗ Remplir les conditions d'âge pour l'Allemagne.
- ✗ Attester au moins 5 ans de périodes d'assurance (sur l'ensemble de la carrière professionnelle, y compris les périodes accomplies dans d'autres pays).
- ✗ Introduire une demande dans le pays de résidence – échange de données électroniques.

Chaque pays concerné verse sa propre pension ≠ pension complète (si la période minimale d'assurance est d'un an).



Assurance chômage

Demande d'allocations de chômage = à introduire dans le pays de résidence.

Conditions à remplir pour bénéficier des allocations de chômage en Belgique:

- ✗ Résider en Belgique.
- ✗ Perdre son emploi sans faute de sa part.
- ✗ Avoir accompli un stage d'attente (droit acquis au cours d'une période de référence = en fonction de l'âge du demandeur).
- ✗ S'inscrire à l'Onem en tant que demandeur d'emploi et être disponible pour le marché du travail.
- ✗ Introduire une demande auprès d'un organisme de paiement (CSC, FGTB ou CAPAC).

IMPORTANT ! Après avoir travaillé en Allemagne, il faut présenter ce que l'on appelle un PDU1 à l'organisme de paiement. Ce PDU1 est demandé à l'Agence fédérale pour l'emploi allemande (*Bundesagentur für Arbeit*) sur la base du certificat de travail que l'employeur allemand a délivré à la fin du contrat (par écrit ou par voie électronique).

Nous aidons volontiers nos membres à obtenir ce certificat.

Allocations familiales

Allocations familiales

Le droit aux allocations familiales allemandes est ouvert sur la base d'une activité professionnelle soumise à l'obligation d'assurance ou de l'assujettissement illimité à l'impôt en Allemagne, soit en compensation des allocations familiales belges prioritaires (en raison d'un emploi ou d'un chômage dans le pays de résidence, la Belgique), soit directement (si le travailleur frontalier est le seul soutien de famille, ainsi que dans quelques autres situations).

- ✗ Introduire la demande auprès de la «Familienkasse Rheinland-Pfalz-Saarland» à 55149 MAINZ.

- ✗ A partir de 2025: 255 euros/mois/enfant

Congé parental

Le frontalier a droit à un maximum de trois ans d'interruption de travail.

Allocation parentale

- ✗ Allocation octroyée en cas de congé de naissance, congé d'adoption, etc.
- ✗ Transmissible au partenaire du travailleur frontalier, même partiellement
- ✗ Possibilité de suspendre totalement ou partiellement le travail.
- ✗ 65% du dernier salaire net, avec un maximum de 1.800 euros/mois pour une interruption complète.

Comme il s'agit d'une matière très complexe, nous vous conseillons de prendre rendez-vous avec nos services pour une consultation personnelle.

Impôts

Résider en Belgique et travailler en Allemagne = vous payez un impôt sur le revenu et une cotisation de solidarité dans le pays de travail, l'Allemagne (selon DBA).

En Belgique : vous êtes tenu de remplir une déclaration d'impôt avec EXONERATION des revenus étrangers.

Sauf : impôt communal (8%) sur le revenu allemand.

Par conséquent, au début de l'activité (et chaque année suivante en novembre ou décembre), il faut remettre à l'employeur une attestation de l'administration fiscale allemande pour la retenue de l'impôt sur le revenu (soit pour les «salariés soumis à l'impôt sur le revenu de manière limitée», soit en tant que «salarié soumis à l'impôt sur le revenu de manière illimitée»).

Identifiant fiscal (SteuerID) (11 chiffres)
Attribué par l'Office central fédéral des impôts.

Assujettissement fiscal limité ou illimité ?

En principe, chaque frontalier est fiscalement assujetti de façon limitée.

Il est possible de demander l'assujettissement fiscal illimité, à condition que 90% au moins du revenu total (national et étranger) soient soumis à l'impôt en Allemagne, ou que les revenus non imposables en Allemagne soient inférieurs à l'abattement fiscal de base (2023 : 10.908 euros). **ATTENTION !** Obligation de remplir une déclaration fiscale en Allemagne.

AVANT le début du travail en Allemagne

- ✗ Examiner ou faire examiner votre contrat de travail.
- ✗ Inscription auprès d'une mutuelle allemande et remettre le formulaire S1 à votre mutualité belge.
- ✗ Demande d'assujettissement fiscal illimité ou limité et la transmettre à l'administration fiscale allemande compétente (Betriebsstättenfinanzamt).

Service frontalier CSC

Aachener Straße 89 - 4700 EUPEN

PRISE DE RENDEZ-VOUS :

087/859949 OU grenzganger.deutschland@acv-csc.be

TEAM GWO

**Info fiscalité transfrontalière
lundi - vendredi, 8 à 17 heures**

Tel. D: 0800 1011325 - www.fm.nrw.de

Tel. NL: 0800 0241212

www.belastingdienst.nl

Tel. B: 0800 90220 - www.minfin.fgov.be

MUTUALITÉ

Nous recommandons la **CKK**, la plus grande mutualité belge, et en Allemagne, l'**AOK Rheinland/Hamburg**. Toutes deux excellent depuis des années dans la résolution de problèmes transfrontaliers.

www.ckk-mc.be

www.aok.de