

Parteneo 

RECRUTER EN ALLEMAGNE

Edition 2017

Parteneo.com

BAHnhof POTSDAM
PLATZ

BAHnhof POTSDAM

Sommaire

1. DROIT SOCIAL EN ALLEMAGNE	3
A. Temps de travail	3
B. Congés payés	3
C. Contrats de travail	4
D. Licenciement	5
E. Spécificités	7
2. SALAIRES EN ALLEMAGNE	8
A. Salaire minimum	8
B. Salaire moyen	8
C. Coût d'un salarié	9
3. RECRUTER EN ALLEMAGNE	10
A. Top 10 des sites de recrutement	10
B. Top 5 des cabinets de recrutement	12

1. DROIT SOCIAL EN ALLEMAGNE

A. Temps de travail

Durée légale du temps de travail

- La durée légale du temps de travail est de 8 heures par jour. Une pause de 30 minutes devient obligatoire à partir de 6 heures de travail consécutives. De plus, l'employé doit bénéficier de 11 heures de repos consécutives entre chaque journée de travail ouvrée.
- En cas de travail de nuit, la durée légale du temps de travail est de 8 heures ou au plus 10 heures si la durée totale moyenne de travail n'est pas supérieure à 8 heures sur une période d'un mois.
- La durée légale varie de 40 à 48 heures par semaine en fonction du nombre de jours ouvrés. La loi *Arbeitszeitgesetz* stipule que si la semaine de travail est fixée à 6 jours ouvrables, la durée hebdomadaire peut varier de 48 à 60 heures.
- Souvent les conventions collectives réduisent cette durée. Par exemple en Allemagne de l'Ouest dans le secteur de la métallurgie et l'électronique ont négocié cette durée à 35 heures par semaine. Le travail le dimanche et les jours fériés est interdit bien que les conventions collectives et les accords d'entreprises peuvent en convenir autrement.

B. Congés payés

- Tout salarié a droit à un minimum de 24 jours ouvrables de congés payés. Les conventions collectives donnent généralement avantage aux salariés en accordant davantage de congés. Les congés ne peuvent pas être reportés à l'année suivante, tout salarié doit donc prendre ses congés avant le 31 mars de chaque année. Si un salarié n'a pu prendre ses congés payés au cours de l'année alors il pourra obtenir une rémunération supplémentaire en échange. Les salariés peuvent prétendre aux congés annuels complets seulement s'ils sont en poste depuis plus de 6 mois.

Retraite

- Depuis 2012, l'âge légal de départ à la retraite est fixé à 67 ans. La durée de cotisation est de 45 ans.

1. DROIT SOCIAL EN ALLEMAGNE

C. Contrats de travail

Le contrat à durée indéterminée - CDI

- Contrat à durée indéterminée, « Unbefristeter Arbeitsvertrag » est régulé par l'article 620 du Code Civil allemand (Bürgerliches Gesetzbuch). Il est recommandé de l'établir à l'écrit mais ceci n'est pas une obligation. Le salarié peut cependant, si le contrat a été passé oralement, exiger sa rédaction par l'employeur dans un délai d'un mois à compter du début de la relation contractuelle.

Le contrat à durée déterminée - CDD

- En Allemagne le contrat à durée déterminée doit être passé par écrit, s'il est passé à l'oral il sera réputé à durée indéterminée. Tout CDD « Befristeter Arbeitsvertrag » doit respecter la loi Teilzeitgesetz (loi sur le temps partiel).
- Si le salarié travaille un jour de plus que la durée prévue par le CDD, le contrat sera alors réputé prolongé en contrat à durée indéterminée. Depuis le 01 janvier 2001, la loi fédérale différencie 2 types de CDD :
 - Le CDD motivé pour cause objective : par exemple le remplacement d'un salarié malade ou un besoin temporaire de renfort de personnel dans l'entreprise. Dans ce cas il est possible d'obtenir plusieurs CDD successifs.

- Le CDD sans cause objective : il ne peut pas dépasser 2 ans (en un seul contrat ou au plus en 3 prolongations pendant ces 2 ans).

- Le CDD peut être renouvelé jusqu'à 3 fois dont la durée totale ne doit pas excéder 2 ans. Cependant ces conditions peuvent changer en fonction de :

- La durée d'activité de l'entreprise
- Si l'employé est âgé de plus de 52 ans
- Conventions collectives

- Lorsque le CDD est conclu pour remplacer une personne malade ou pour la réalisation d'un projet particulier, la date exacte de fin du contrat n'est pas obligatoirement précisée. Lorsque le travail est achevé, l'employeur doit notifier au moins 2 semaines à l'avance la fin du contrat.

Mini-jobs

- Les lois du 20 décembre 2002 ont introduit les mini-jobs « Arbeitsvertrag mit geringfügig Beschäftigten » dans la législation du travail. Il s'agit d'emplois dont la rémunération mensuelle ne dépasse pas 800 €. Ce type d'emploi ouvre le droit à l'allégement des charges sociales et fiscales. L'employé peut cumuler un mini-job dont la rémunération ne doit pas excéder 400 € mensuel avec un emploi principal.

1. DROIT SOCIAL EN ALLEMAGNE

Intérim

- L'employé est lié à l'entreprise de travail temporaire par un contrat à durée indéterminée. Une mission ne peut excéder 12 mois.

Contrat freelance

- Le « Vertrag mit freien Mitarbeitern » est une **prestation de service**. Le travailleur indépendant doit alors établir une facture à l'entreprise mandataire pour obtenir sa rémunération. Ainsi l'entreprise ne s'engage pas sur la durée de l'embauche.

D. Licenciement

Période d'essai

- La période d'essai n'est pas obligatoire, elle est contractuelle. Sa durée peut s'étendre jusqu'à maximum 6 mois. Au cours de celle-ci les deux parties peuvent résilier le contrat avec un préavis de 2 semaines.

Licenciement d'une personne en CDI

- Les 3 principaux motifs sont :
 - Le licenciement économique
 - Le licenciement pour motif personnel
 - Le licenciement pour faute grave (auquel cas, le préavis n'est pas requis)
- En Allemagne il n'y a pas d'indemnités de licenciement si le licenciement est justifié. Seul en cas de licenciement collectif, si un plan social est négocié par le comité d'entreprise alors des indemnités pourront être octroyées par les salariés.

1. DROIT SOCIAL EN ALLEMAGNE

Délais légaux de préavis

- Dans le cas d'une rupture du contrat de travail, les délais légaux de préavis sont les suivants :
 - Pendant la période d'essai et pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à 6 mois : 14 jours minimum.
 - A partir de 7 mois de travail : 4 semaines minimum avant le 15 ou la fin du mois.
- Dans le cas d'un licenciement, ce délai de base augmente en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :

Ancienneté	Préavis
2 ans	1 mois
5 ans	2 mois
8 ans	3 mois
10 ans	4 mois
12 ans	5 mois
15 ans	6 mois
20 ans	7 mois

Source : France diplomatie, 2017

Droit de regard du comité d'entreprise

- Les droits du comité d'entreprise, « Betriebsrat », qui peut être créé dans toute entreprise de plus de 5 salariés, sont importants en Allemagne car celui-ci peut intervenir dans les décisions de recrutement ou de licenciement. Ainsi, l'employeur, dès qu'il emploie plus de 5 salariés dans une seule et même entreprise, ne peut licencier un salarié sans en donner la raison.

1. DROIT SOCIAL EN ALLEMAGNE

E. Spécificités

- Si une société ayant son siège en France entend employer un salarié allemand, deux législations peuvent trouver application : le droit français ou le droit allemand. La question du droit applicable au contrat est régie par le Droit International Privé codifié dans la Convention de Rome. Il stipule qu'en dépit d'un choix exprès, le droit applicable au contrat est le droit du lieu de l'exécution du contrat, en l'occurrence le droit allemand. Cependant, faire le choix du droit français est rarement possible puisque que le choix de la loi applicable n'est opérant que dans la mesure où il n'enfreint pas l'ordre public de la législation du pays où l'emploi est exercé. Or, le droit du travail allemand contient de nombreuses dispositions d'ordre public faisant échec à un choix de la loi française. Il est donc conseillé à une société française voulant s'assurer des services d'un commercial en Allemagne, de rédiger un contrat de travail sur la base du droit allemand.

2. SALAIRES EN ALLEMAGNE

A. Salaire minimum

- Depuis 2017, en Allemagne, le salaire minimum horaire est de :
 - **7,11 €** net
 - soit **8,84 €** brut
 - soit **10,66 €** super brut

- Cependant dans certains secteurs, les conventions collectives ont adapté ce salaire :

Secteur	Salaire minimum horaire brut
Gestion des déchets	8,86 €
Construction, bâtiment	12,63 €
Formation professionnelle	12,9 €
Travaux de toiture, de couverture	11,85 €
Electrotechnique, mécanique	9,7 €

Source : *wageindicator.org*, déc. 2016

B. Salaire moyen

- Le salaire moyen mensuel allemand était en 2015 de :
 - **2 230 €** net,
 - soit **3 134 €** brut,

Source : *Banque Mondiale*

- Cependant le salaire moyen varie fortement selon les secteurs et les professions :

Secteur	Salaire brut moyen mensuel
Industrie et construction	3 223 €
Services marchands	2 348 €
Enseignement, santé et action sociale	2 414 €

Source : *Eurostat*, 2014

Professions	Salaire brut moyen mensuel
Programmeur informatique	3 382 €
Travailleur qualifié dans la Chimie	3 169 €
Ingénieur en génie industriel	3 744 €
Responsable marketing	3 274 €
Vendeur	1 802 €

Source : *Arbeitsrecht*, 2015

2. SALAIRES EN ALLEMAGNE

C. Coût d'un salarié

- Les charges sont distribuées de façon égale entre l'employeur et l'employé. Les charges salariales sont calculées sur la base du salaire brut mensuel :

Risque	Employeur	Salarié
Maladie-maternité	7,3 %	7,3 %
Vieillesse, invalidité, décès	9,35 %	9,35 %
Accidents du travail	1,19 %	1,19 %
Chômage	1,5 %	1,5 %
Assurance dépendance	1,275 %	1,275 %
Total	20,615 %	20,615 %

Source : GTAI

Cas des employés français en Allemagne

- Si le salarié est rattaché au système de protection sociale française, les charges correspondront au montant des charges sociales françaises, soit en moyenne 42% de charges patronales et 22% de charges salariales (cas du détachement).
- Si le salarié est rattaché au système de protection sociale allemande (cas de l'expatriation ou d'embauche d'un nouveau salarié en Allemagne), les charges correspondront au montant des charges sociales allemandes (cf. tableau précédent).

Impôt

- En Allemagne, l'impôt sur le revenu est prélevé à la source mensuellement, c'est-à-dire prélevé chaque mois par l'employeur sur le salaire et versé directement au fisc allemand. Le salaire net est donc après déduction de l'impôt sur le revenu et prélèvement des cotisations sociales.

3. RECRUTER EN ALLEMAGNE

A. Top 10 des sites de recrutement

Site	Description	Langue(s)	Nombre d'annonces	Tarifs des offres (H.T.)
 Site : www.arbeitsagentur.de	Bundesagentur für Arbeit est l'Agence fédérale pour l'emploi.		1 000 000	Gratuit
 Site : de.indeed.com	Indeed est un méta-moteur (ou agrégateur) qui recense des milliers d'offres d'emplois.		500 000	Offre premium : Votre annonce apparaît dans les premiers résultats de recherche. Vous ne payez que lorsqu'un candidat clique sur votre annonce. Le prix est fixé au CPC .
 Site : www.meinestadt.de	Meinestadt est site généraliste d'annonces avec une section dédiée aux offres d'emploi.		470 000	Offre Argent : 299 € pour la publication d'une annonce durant 30 jours. L'offre sera également diffusée sur le site de l'agence fédérale pour l'emploi. Offre Platinum : 599 € pour la publication d'une annonce avec 4 modèles d'affichage différents, logo de votre entreprise, Mise en avant durant les 7 premiers jours.
 Site : www.stepstone.de	Stepstone est un des sites de leader du recrutement en Europe.		80 000	Offre Starter : 295 € pour la publication d'une annonce pendant 1 mois. Mise à jour des offres après 15 jours. Offre Premium : 595 € pour la publication d'une offre pendant 30 jours. Critères de l'offre Starter plus booster d'annonce, visibilité supplémentaire, mailing ciblé aux candidats potentiels, examen de l'annonce par un expert.
 Site : www.monster.de	Monster est un site de recrutement généraliste.		50 000	Offre standard : 795 € pour la publication d'une annonce valide pendant 1 mois avec mise à jour à partir de 14 jours. Personnalisation de l'offre disponible. Offre standard pour l'accès à la base de données : 290 € pour 1 mois. Possibilité de consulter jusqu'à 50 CV.

3. RECRUTER EN ALLEMAGNE

 www.careerbuilder.de	Career Builder est une plateforme d'offres d'emploi et de publication de CV.		34 000	Offre standard : 750€ pour la publication d'une offre visible 30 jours. Possibilité de faire rafraichir ses annonces avec la fonction « Repush » tous les 10 jours pour 155€ pour améliorer sa visibilité. Offre d'accès à la base de données des CV : 2590€ pour 1 mois
 Site : www.jobware.de	Jobware est un site dédié au recrutement, à la formation et aux recherches de stages en Allemagne.		24 000	Offre standard : il faut compter 995€ pour la publication de 4 offres d'emplois. Des modèles de publication sont disponibles. Offre premium : ce sera 1495€ pour publier 8 offres.
 Site : www.stellenanzeigen.de	Stellenanzeigen est un site d'offres d'emplois.		10 000	Offre standard : 830 € pour la publication d'une offre visible 30 jours, mise en page individualisée avec le logo de l'entreprise. Annonce publiée également sur les réseaux sociaux et sites partenaires. Mailing aux candidats. Offre d'emploi format vidéo : 1 575 € pour le tournage vidéo réalisé et encadré par les équipes du site. Permet de publier l'offre format vidéo durant 60 jours.
 Site : www.absolventa.de	Absolventa est un site de recrutement spécialisé dans les offres pour les étudiants et jeunes diplômés		8 500	Offre annonce emploi Premium : 795 € par annonce pour un mois. Visibilité optimale garantie. Offre d'accès à la base de données des CV : 650 € pour 3 mois pour consulter jusqu'à 100 CV de la base de données.
 Site : www.kalaydo.de/jobboe/rse/	Kalaydo est un site d'annonces généraliste avec une rubrique emploi.		6 500	Offre classique : 690 € pour la publication d'une offre pendant 30 jours avec lien, logo de votre entreprise et mailing régulier. Offre premium plus : 990 € pour la publication d'une offre pendant 30 jours avec les options de l'offre classique plus rafraichissement de l'annonce et visibilité accrue.

3. RECRUTER EN ALLEMAGNE

B. Top 5 des cabinets de recrutement

Sites	Langues	Description
 Site : www.dfp-consulting.com		DFP Consulting est spécialisé sur le marché du recrutement franco-allemand et franco-autrichien. Le cabinet dispose d'une forte expérience dans le recrutement de cadres et dirigeants aussi bien dans les secteurs de l'industrie, du commerce et des services.
 Site : www.ims-mgt.com		International Management Services est spécialisé dans le recrutement franco-allemand dans les secteurs de l'industrie et des services. Recrutement des profils : dirigeants, cadres, ingénieurs, techniciens, commerciaux.
 Site : eurojob-consulting.com		Eurojob propose un service de recrutement de cadres, dirigeants ou candidats qualifiés.
 Site : www.gbo.fr		GBO Human Resources est un cabinet de recrutement franco-allemand dans les secteurs de l'industrie et des services (presse, transport aérien, IT, finance, environnement).
 Site : www.euro-carriere.com		Euro Carrière est un site d'offres d'emploi et de stage en Europe dédié aux francophones. Euro Carrière propose également des services de recrutement.

CONTACT :

Parteneo

75 Bd Haussmann
75008 Paris

Tél. : +33 1 84 254 154

E-mail : contact@parteneo.com

Parteneo.com



Disclaimer : Malgré tous les efforts raisonnables mis en œuvre par Parteneo pour obtenir des informations qui lui paraissent fiables, Parteneo ne garantit en aucun cas que les informations contenues sur ce document sont correctes, fiables ou complètes. Les informations et opinions sont fournies à titre d'information et à usage personnel uniquement et sont sujettes à modification sans préavis. Aucun élément contenu dans ce document ne constitue un conseil d'investissement, un conseil juridique, fiscal ou de toute autre nature, ni ne doit inspirer quelque investissement ou décision que ce soit.