



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und Integration
Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer



Gleichbehandlungsstelle

EU-Arbeitnehmer

www.eu-gleichbehandlungsstelle.de

Liste de contrôle : Que dois-je prendre en considération avant de commencer un travail ?

pour les travailleurs de l'UE





Que doit régir un contrat de travail :

Parties contractantes

Il doit être clair entre quelles parties le contrat est conclu : noms, adresses et indication claire de qui est l'employeur et qui est l'employé.

Type d'activité

La désignation du poste et le domaine d'activité doivent être aussi précis que possible.

Lieu

Le travail est généralement effectué au siège de l'employeur, les changements fréquents de lieu doivent être précisés dans le contrat de travail.

Temps de travail

Le temps de travail hebdomadaire régulier est de 35 à 40 heures par semaine. Le temps partiel est possible.

Durée du contrat de travail

Le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée ou déterminée.

Salaire

La rémunération brute doit être exprimée sous la forme d'un salaire mensuel ou annuel. Outre le salaire de base, d'autres éléments peuvent être ajoutés, tels que des compléments et des primes.

Versement du salaire

Sauf convention contraire, l'argent doit être transféré sur le compte le dernier jour ouvrable du mois.

Délais d'exclusion

Si l'employeur ne paie pas le salaire ou ne le paie qu'en partie, l'employé doit exiger que l'employeur paie le salaire dans ces délais.

Maladie

La [loi sur le maintien des rémunérations](#) s'applique ici.

Licenciement

Les préavis de licenciement du contrat de travail doivent être réglementés. Quatre semaines au 15 ou au dernier jour ouvrable du mois civil sont habituelles.

Période d'essai

Dans la plupart des cas, elle est de six mois, dans le cas d'activités plus complexes jusqu'à neuf mois ; il est également possible de renoncer à la période d'essai.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires doivent être réglementées, tout comme le paiement des heures supplémentaires ou la compensation sous forme de temps libre.

Congés

La loi prévoit 20 jours de congés par an dans le cas d'une semaine de cinq jours (24 jours dans le cas de six jours de travail). Les conventions collectives prévoient souvent un nombre encore plus important de jours de congés.



Liste de contrôle des points que vous devez clarifier avant de commencer à travailler en Allemagne :

Remarque : Le permis de séjour et le permis de travail ne sont pas nécessaires pour les citoyens de l'Union européenne et de l'EEE ! L'Islande, le Liechtenstein et la Norvège font également partie de l'Espace économique européen (EEE).

Conclure un contrat de travail : L'employeur doit remettre un contrat de travail au plus tard un mois après que l'employé a commencé à travailler. Cependant, même un contrat de travail qui n'est conclu que verbalement est et reste effectif !

Numéro d'identification fiscale : Il vous sera envoyé automatiquement une fois que vous vous serez inscrit auprès du [Bureau d'enregistrement des résidents](#).
Il est possible de commencer à travailler temporairement *sans résidence enregistrée* et sans *numéro d'identification fiscale* si vous demandez au préalable une attestation de [retenue fiscale sur le salaire](#) auprès du Service des Impôts. Dès qu'une résidence peut être enregistrée, le numéro d'identification fiscale doit être fourni.

Numéro d'assurance retraite : Après la première inscription à l'assurance retraite par un employeur, vous le recevrez automatiquement ; en cas de naissance à partir de 2005, il sera envoyé automatiquement aussitôt après.

Attestation d'adhésion à l'assurance maladie : L'employeur doit informer la caisse d'assurance maladie dans les six semaines suivant le début du travail. Vous choisissez vous-même la compagnie d'assurance maladie. Vous y recevrez l'attestation.

Ouvrir un compte bancaire : Vous devez ouvrir un compte (un compte de base suffit) dans n'importe quelle banque pour le virement du salaire.

Attestation de reconnaissance des [qualifications](#) obtenues à l'étranger : Selon la nature de la profession, la reconnaissance officielle peut être obligatoire ou facultative.

Certificat de congé pour les congés pris : Un ancien employeur doit délivrer une attestation au nouvel employeur pour les congés accordés et rémunérés pendant l'année civile en cours.

Remarque : Veuillez noter les particularités qui s'appliquent à un **mini-job** sous [Centrale mini-job](#).



Dans des domaines d'activité spéciaux :

Éventuellement un **certificat d'instruction initial** conformément à l'article 43 de la loi sur la protection contre les infections
(dans les domaines de la préparation des aliments, de la vente des aliments et de la restauration)

Éventuellement un **certificat médical** (pour les jeunes de moins de 18 ans)

Éventuellement des **vêtements de travail** (les frais peuvent être pris en charge par l'entreprise)

Remarque : En complément de cette liste de contrôle, notre [guide des autorités pour les citoyens de l'UE](#) (disponible en plusieurs langues) vous aidera pour les démarches administratives nécessaires en Allemagne.

Mentions légales

Service pour l'Égalité de Traitement des Travailleurs de l'UE
auprès du responsable du Gouvernement fédéral
pour la migration, les réfugiés et l'intégration

Publié par

Le responsable du Gouvernement fédéral
pour la migration, les réfugiés et l'intégration
Berlin, octobre 2018 (2^{ème} édition mars 2020)

Exclusion de responsabilité

Les informations ont été compilées avec le plus grand
soin. Toute responsabilité quant à l'exactitude,
l'actualité et l'exhaustivité est exclue.