

Mini-Jobs et Midi-Jobs

Informations droit du travail et droit social 04/2025

Mini-jobs

Revenus jusqu' à 556 € brut

(jusqu'au 31 décembre 2024 : 538 € brut)

Midi-jobs - Emploi dans la zone intermédiaire

de 556,01 € jusqu' à 2.000,00 € brut

(jusqu'au 31 décembre 2024: de 538,01 € jusqu' à 2.000,00 € brut)

Les mini-jobs

- **Quand peut-on parler de mini-job ?**

On peut parler d'un mini-job lorsque le salaire ne dépasse pas 556 € par mois en moyenne. Le temps de travail mensuel est de 43 heures et 20 minutes au maximum.

Si le salaire minimum devait encore augmenter, la limite du mini-job augmenterait automatiquement, mais les 43 heures et 20 minutes resteraient fixes.

Le calcul de la limite du mini-job est le suivant :

$12,82 \text{ € (salaire minimum actuel)} \times 130 : 3 = 556 \text{ €}.$

- **Quand peut-on parler d'un emploi de courte durée ?**

On parle d'emploi de courte durée lorsqu'il est limité à 3 mois ou 70 jours de travail pour une année calendaire.

A combien s'élève le salaire minimum ?

Depuis le 1er janvier 2025, le salaire minimum est de 12,82 €. Jusqu' au 31 décembre 2024, le salaire minimum était de 12,41 €.

Y a-t-il des exceptions ?

- les jeunes de moins de 18 ans sans formation professionnelle, en particulier les écoliers,
- les apprentis,
- les chômeurs de longue durée durant les 6 premiers mois du contrat de travail,
- les stagiaires (stage obligatoire), par exemple pendant les études, et les stagiaires (stage volontaire) jusqu'à 3 mois,

L'employeur a l'obligation d'enregistrer les heures concernant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier. Cet enregistrement doit être établi dans les 7 jours et l'employeur a une obligation de conservation des documents pendant 2 ans. En cas de non-respect de cette obligation, l'employeur peut être condamné à une amende allant de 30.000 à 500.000 €. Le contrôle relève de l'administration des douanes (www.zoll.de).

Que se passe-t-il lorsque la rémunération mensuelle est supérieure à 556 €?

Il existe un principe : la rémunération annuelle ne doit pas dépasser 6.672 €.

Le statut de « Minijobber » est également maintenu lorsque le remplacement d'un(e) collègue est nécessaire dans une situation non prévisible, comme la maladie par exemple.

Cette exception n'est pas valable pour les remplacements de congés, qui par définition sont planifiables et prévisibles.

Toutefois ces dépassements autorisés ne peuvent se produire que deux fois par an temporel et le salaire mensuel de ces deux mois ne doit toutefois pas dépasser 1.112 € pour permettre au « Minijobber » de conserver son statut.

Que faut-il prendre en compte lorsqu'on exerce plusieurs activités de courte durée ?

Lorsque plusieurs activités de courte durée sont exercées simultanément et que le plafond pour un mini-job est dépassé, les rémunérations sont alors soumises aux cotisations sociales. Si le plafond pour un mini-job n'est pas atteint en cumulant l'ensemble des activités, les salaires restent en principe exonérés de cotisations sociales, à l'exception de l'assurance vieillesse.

Veillez consulter à ce sujet la rubrique « assurance vieillesse ».

Exception : en principe un mini-job, s'il a été signé en premier lieu, et qu'il est exercé en parallèle avec une activité soumise aux cotisations sociales, reste exonéré de cotisations (à l'exception de l'assurance vieillesse).

Quelles sont les cotisations et taxes dues ?

Cotisations forfaitaires : Il existe une cotisation forfaitaire de 31,4 % que verse l'employeur à la Caisse centrale pour les mini-jobs de l'assurance vieillesse « Knappschaft-Bahn-See » (service de perception). Cette cotisation forfaitaire comprend : 13% pour l'assurance maladie, 15% pour l'assurance vieillesse, 2% pour les impôts, et 1,4 % pour des prélèvements autres. En principe, le salarié ne paie pas de cotisations, hormis des cotisations assurance vieillesse. Veuillez consulter à ce sujet la rubrique « assurance vieillesse ».

Quelles sont les particularités des mini-jobs à domicile ?

Les mini-jobs à domicile sont soumis à une cotisation forfaitaire plus faible due par l'employeur. Celle-ci s'élève seulement à 14,94 %, dont 5% pour l'assurance maladie, 5% pour l'assurance vieillesse, 1,6% pour l'assurance accident légale, 2% pour les impôts ainsi que 1,34 % de cotisations diverses compensant les frais de l'employeur pour maladie, grossesse et protection maternelle de ses employés (une cotisation de 0,06% en cas de faillite n'est pas due dans cette branche). Veuillez consulter à ce sujet la rubrique "assurance vieillesse".

Doit-on payer des cotisations assurance vieillesse quand on exerce un mini-job ?

Tous les salariés qui occupent un « mini-job » sont assujettis à l'assurance vieillesse.

L'employeur paie une cotisation forfaitaire de 15% à la Caisse centrale pour les mini-jobs. Le salarié paie la part salariale de l'assurance vieillesse qui s'élève à 3,6% et qui est retenue par l'employeur. Le taux de 3,6% se calcule sur la base de l'assiette minimale d'un montant de 175 € par mois (minimum 6,30 €) et s'élève au maximum à 20,02 € par mois pour un salaire de 556 €.

Cette règle s'applique également pour les salariés en « mini-job » à domicile. Ceux-ci doivent payer une cotisation proportionnellement plus élevée, à savoir 23,80 € au minimum (13,6% de 175 €).

L'employeur et le salarié cotisent ainsi conjointement à l'assurance vieillesse (2025) à hauteur de 18,6 %. Il existe la possibilité de s'exonérer de la cotisation assurance vieillesse ; la demande doit être transmise par écrit à l'employeur. Vérifiez que vous ne perdez pas de droits en effectuant cette démarche, comme le droit aux mesures de réhabilitation ou à une pension d'invalidité.

Le taux de cotisation de 18,6% correspond à des cotisations obligatoires. Ainsi, chaque mois cotisé au titre d'un mini-job équivaut à une « période de stage ».

Avant de demander une dispense d'assurance vieillesse, il est recommandé de solliciter un conseil juridique.

Bénéficie -t-on d'une assurance maladie quand on exerce un mini-job ?

L'employeur doit verser une cotisation forfaitaire de 13% à la « Minijob-Zentrale » pour les personnes embauchées dans le cadre d'un mini-job qui sont affiliées à une caisse légale d'assurance maladie. Toutefois les salariés en « mini-job » n'ont par ce biais aucun droit aux prestations à l'encontre de la caisse maladie.

Est-on assuré pour les accidents du travail quand on exerce un mini-job ?

Tous les salariés exerçant un mini-job sont assurés contre le risque accident du travail. L'employeur est seul redevable de la cotisation aux associations professionnelles. La Minijob-Zentrale se prend en charge uniquement de l'affiliation à l'assurance légale contre les accidents du travail pour les mini-jobs à domicile.

Pour les mini-jobs à domicile, le dispositif chèque emploi permet aux employeurs de verser les cotisations accidents du travail (assurance légale) à la centrale des mini-jobs.

Bénéficie -t-on de l'assurance chômage quand on exerce un mini-job ?

Pour les salariés exerçant un mini-job, aucune cotisation d'assurance chômage n'est versée, et il n'y a donc aucun droit aux allocations chômage.

Les salariés employés dans la zone intermédiaire peuvent prétendre aux allocations chômage après une période d'activité de 12 mois.

Remarque : Si la rémunération perçue dans le cadre d'un mini-job ou d'un emploi dans la zone intermédiaire est insuffisante pour subvenir à leurs besoins, les salariés peuvent éventuellement prétendre à « Bürgergeld » par le Jobcenter tout en poursuivant leur activité (non valable pour les non-résidents).

Doit-on payer des impôts ?

La cotisation forfaitaire inclut la part de 2% pour les impôts. L'employeur peut transférer la charge de ces 2% sur le salarié. Les rémunérations d'un mini-job ne doivent pas être mentionnées par le salarié dans sa déclaration d'impôts sur le revenu.

Pour une rémunération ne dépassant pas 556 € l'employeur peut déclarer la rémunération en tant que mini-job imposé forfaitairement. Il peut également choisir de soumettre le salaire à l'imposition individuelle, qui dépendra dans ce cas de la tranche fiscale réelle du salarié.

Dans cette situation, le salarié a l'obligation de mentionner ses revenus dans sa déclaration d'impôts sur le revenu. Dans la plupart des cas, le mini-job imposé de manière forfaitaire est plus favorable pour le salarié, même s'il doit s'acquitter de l'impôt correspondant à un pourcentage de 2%.

Est-ce que l'employeur doit payer des cotisations supplémentaires ?

La cotisation forfaitaire contient une part de 1,40 %, destinée à couvrir les dépenses de l'employeur en cas de maladie, de grossesse, de protection de la maternité ainsi que pour le financement d'une possible indemnité en cas de faillite de l'entreprise.

Les midi-jobs dans la zone intermédiaire - De quoi s'agit-il ?

La zone intermédiaire (« Übergangsbereich ») concerne les salaires allant de 556,01 € à 2.000,00 € brut par mois, à partir du 01.01.2025. Pour ces salaires les cotisations salariales sont également réduites.

Depuis le premier janvier 2025 les salariés versent les cotisations suivantes :

Montant brut de	Cotisation sécurité sociale *) en €	Impôt sur le revenu **) en € Classe I/IV	Impôt sur le revenu **) en € Classe II	Impôt sur le revenu **) en € Classe III	Impôt sur le revenu **) en € Classe V	Impôt sur le revenu **) en € Classe VI
600,00 €	15,30	0,00	0,00	0,00	51,33	66,08
700,00 €	44,98	0,00	0,00	0,00	62,33	77,08
800,00 €	74,67	0,00	0,00	0,00	73,33	88,08
900,00 €	104,38	0,00	0,00	0,00	84,33	99,08
1.000,00 €	134,06	0,00	0,00	0,00	95,33	110,16
1.100,00 €	163,75	0,00	0,00	0,00	106,41	121,16
1.200,00 €	193,46	0,00	0,00	0,00	117,41	132,16
1.300,00 €	223,14	0,00	0,00	0,00	128,41	143,16
1.400,00 €	252,85	0,00	0,00	0,00	140,75	155,58
1.500,00 €	282,54	13,00	0,00	0,00	153,33	182,58
1.600,00 €	312,23	26,50	0,00	0,00	171,38	216,16
1.700,00 €	341,93	41,41	0,00	0,00	205,50	249,75

Montant brut de	Cotisation sécurité sociale *) en €	Impôt sur le revenu **) en € Classe I/IV	Impôt sur le revenu **) en € Classe II	Impôt sur le revenu **) en € Classe III	Impôt sur le revenu **) en € Classe V	Impôt sur le revenu **) en € Classe VI
1.800,00 €	371,62	57,75	0,00	0,00	239,08	283,41
1.900,00 €	401,31	75,58	7,58	0,00	272,75	317,00
2.000,00 €	431,00	94,66	20,50	0,00	306,33	350,66

*) Les cotisations sont basées sur le taux de cotisation uniforme d'assurance maladie de 14,6 % en 2025, la cotisation supplémentaire spécifique à l'assurance maladie a été prise en compte dans les exemples de calcul avec une valeur moyenne en 2025 de 2,5 %, les enfants ont été pris en compte dans l'assurance dépendance.

**) en sus, s'il y a lieu, l'impôt du culte

A travers cela le salarié acquiert un droit aux prestations de maladie, de dépendance, de vieillesse et de chômage dès lors que les conditions requises sont remplies. En ce qui concerne la déclaration d'impôt, celle-ci dépend de la situation individuelle qui doit être vérifiée. La combinaison des classes d'imposition III/V peut conduire à des rappels d'impôt.

Quels sont les bénéfices pour les salariés occupant un emploi dans la zone intermédiaire (midi-job) ?

- Une couverture d'assurance individuelle dans toutes les branches de la sécurité sociale
- Un droit aux indemnités journalières de l'assurance maladie légale
- Un droit à des prestations de l'assurance vieillesse plus élevées (ex. cures)
- Les cotisations payées valent pour la période de stage pour le droit à la pension de retraite et par voie de conséquence elles augmentent le montant de la pension
- Un droit à l'allocation de chômage en cas de perte d'emploi après avoir exercé un emploi assujetti à l'assurance sociale obligatoire pendant une durée de 12 mois.

Quels sont les droits des personnes exerçant un mini-job ou un midi-job (zone intermédiaire) ?

- **Suis-je assuré pour la retraite ?**

En principe, l'affiliation à l'assurance est obligatoire. Pour les « mini-jobber » Il existe la possibilité de se faire dispenser de cotisation à l'assurance vieillesse. Il est recommandé de solliciter une consultation juridique préalablement à toute démarche. Les « midi-jobber » dans la zone intermédiaire sont obligatoirement assurés à l'assurance vieillesse.

- **Ai-je droit au maintien de mon salaire par mon employeur en cas de maladie ?**

Comme pour les autres salariés, les salariés en mini-job ou exerçant un emploi dans la zone intermédiaire ont droit, 4 semaines après le début du contrat de travail, au maintien de la rémunération par l'employeur en cas de maladie, ceci pour une durée maximum de 6 semaines.

- **Ai-je droit au versement des indemnités journalières de maladie par la Sécurité Sociale ?**

Ce droit à l'égard de la caisse d'assurance maladie n'existe pas pour les salariés exerçant un mini-job, mais il existe pour les salariés titulaires d'un emploi dans la zone intermédiaire (midi-jobber).

- **Est-on assuré à l'assurance maladie ?**

En tant que mini-jobber ce droit n'existe pas envers la caisse maladie, il existe par contre pour les salariés en zone intermédiaire (midi-jobber).

- **Ai-je droit à une rémunération pendant les jours fériés ?**

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour normalement travaillé, un salarié employé dans le cadre d'un mini-job ou dans la zone intermédiaire (midi-job) doit être payé sans qu'il ait à compensé le travail avant ou après.

- **Ai-je droit aux congés payés ?**

Les salariés exerçant un mini-job ou un midi-job dans la zone intermédiaire ont droit, comme les autres salariés, à un minimum de 24 jours ouvrés (4 semaines) de congés payés par année civile. Si le salarié travaille moins de 6 jours par semaine, le droit aux congés se calcule comme suit :

Nombre de jours travaillés par semaine multiplié par 4.

Exemple : Si le salarié travaille de façon régulière 3 jours par semaine, le droit aux congés payés est de $3 \times 4 = 12$ jours de congés par an.

Le droit aux congés payés est toutefois souvent nettement supérieur. Si les salariés à temps plein d'une entreprise ont par exemple droit à 6 semaines de congés payés (30 jours de travail sur une semaine de référence de 5 jours), le titulaire du mini-job a aussi droit à six semaines de congés payés. Dans ce cas les jours travaillés par semaine sont multipliés par 6 pour connaître le nombre de jours de congés payés disponible par année.

- **Comment peut-on résilier le contrat de travail ?**

Il peut être mis fin au contrat de travail au moyen du licenciement, de la démission, ou par la rupture d'un commun accord. La cessation de la relation de travail, qu'elle intervienne par une de ces trois procédures (pour les contrats dans la zone intermédiaire, un conseil juridique doit être demandé, étant donné qu'un délai de carence peut être imposé par l'Agentur für Arbeit), doit revêtir la forme écrite. Il en est de même pour les contrats à durée déterminée et en cas de contrat de travail conclu verbalement.

Dans le cas de la rupture d'un mini-job ou d'un midi-job dans la zone intermédiaire, l'employeur et le salarié sont tenus de respecter un délai de préavis. Le délai de préavis que l'employeur et le salarié sont tenus de respecter est de quatre semaines, à compter du quinze du mois ou de la fin du mois. Ce délai est susceptible d'être prolongé par des dispositions contractuelles.

Les conventions collectives peuvent déroger aux délais de préavis prévus par les dispositions légales (plus long ou plus court). Cependant, le délai de préavis prévu en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié ne doit pas dépasser le délai prévu en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur.

Remarque : si vous travaillez sans interruption dans la même entreprise depuis une période supérieure à six mois et si l'entreprise emploie plus de cinq salariés – ou plus de dix salariés si le contrat de travail a commencé après le 31 décembre 2003 – l'employeur doit non seulement respecter le délai de préavis, mais également justifier le licenciement.

Où puis-je trouver des informations sur le thème du licenciement ?

Veuillez consulter à ce sujet les dépliants de l'AK « Préavis de licenciement, protection contre licenciement » et « Vous avez reçu un licenciement - Que faire ? ».

- **Quelles sont les informations à connaître lorsqu'un enfant arrive (congé maternité, allocation parentale, congé parental) ?**

La réglementation sur la maternité, l'allocation parentale et le congé parental s'applique aux titulaires de mini-jobs et d'emplois dans la zone intermédiaire. L'employeur est tenu de verser aux femmes exerçant un mini-job, qui ont droit à un congé de maternité conformément à la loi relative à la protection de la femme enceinte, une rémunération complémentaire lorsque leur revenu mensuel est supérieur à 390€. Lorsque la salariée exerçant un mini-job est dans l'obligation d'interrompre son activité professionnelle (Beschäftigungsverbot), l'employeur doit continuer à la rémunérer.

Vous trouverez de plus amples informations sur ces thèmes dans notre brochure AK « Maternité » et « Allocation parentale et congé parental » et ainsi que dans les dépliants AK "Conseils pour les femmes enceintes et les parents en activité" ainsi que "Bébé arrive. Que faire ? Petit guide d'accompagnement pour l'avant et l'après accouchement ».

- **Le traitement inégal est-il autorisé ?**

Le traitement inégal est interdit. La loi sur les emplois à temps partiel et les contrats à durée déterminée interdit expressément toute différence de traitement entre un salarié à temps partiel (ce statut vaut aussi pour les salariés titulaires d'un mini-job) et un salarié à temps plein. En particulier, la rémunération du salarié à temps partiel doit être équivalente en proportion à la rémunération d'un salarié à temps plein. C'est-à-dire que la rémunération d'un salarié à temps partiel doit correspondre à une partie de la rémunération d'un salarié à temps plein, si on la rapporte au même nombre d'heures de travail.

- **Est-il possible d'augmenter son temps de travail ?**

Si un salarié à temps partiel souhaite augmenter son temps de travail, l'employeur doit lui proposer en priorité un emploi, dans le cas où un poste correspondant à ses fonctions se libère, à la condition qu'il n'existe pas de raisons contraires à la bonne marche de l'entreprise et si aucun autre salarié à temps partiel n'a fait la même demande.

- **Y a-t-il d'autres informations à connaître ?**

Pour les autres points, c'est le droit commun du travail et notamment la loi sur les pièces justificatives (*Nachweisgesetz*) qui s'applique pour les mini-jobs et les emplois dans la zone intermédiaire. C'est la raison pour laquelle nous vous recommandons notre dépliant « contrats de travail et loi sur les pièces justificatives ».

- **Où trouver des informations succinctes sur les questions fréquemment posées en matière de droit du travail ?**

N'hésitez pas à consulter notre FAQ sur le droit du travail et le droit social.

Bien que cette fiche d'information ait été réalisée avec le plus grand soin, elle n'engage en aucun cas la responsabilité de son auteur concernant l'exactitude de son contenu.

Offre de conseil de l'Arbeitskammer

Les salarié(e)s en Sarre peuvent bénéficier des conseils gratuits auprès de l'Arbeitskammer. En cas de besoin, n' hésitez pas à contacter le service juridique de l' Arbeitskammer pour un conseil.

Contact

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Sarrebruck

Consultation téléphonique de courte durée en droit du travail:

0049 (0)681 4005-111

Du lundi au jeudi de 8 à 16 heures

Vendredi de 8 à 15 heures

Informations :

Tel : 0049 (0)681 4005-140

Fax : 0049 (0)681 4005-210

E-Mail : beratung@arbeitskammer.de