

Mini-jobs

(revenus jusqu'à 450 € brut)

Jobs dans la zone intermédiaire

de 450,01 € jusqu' à 1.300,00 € brut

Traduction Frontaliers Grand Est - Edition 01/2021 -

Les mini-jobs

- **Quand peut-on parler de mini-job ?**
On peut parler d'un mini-job lorsque le salaire ne dépasse pas 450 € par mois en moyenne.
- **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 ?

Le salaire minimum s'élève à 9,50 € par heure.

La durée mensuelle de travail pour un mini job est donc de 47 heures et 22 minutes.

A partir de juillet 2021, le salaire minimum se montera à 9,60 euros par heure. La durée mensuelle de travail pour un mini job sera alors de 46 heures et 53 minutes.

A partir de 2022, le salaire minimum se montera à 9,82 euros par heure. La durée mensuelle de travail sera alors de 45 heures et 49 minutes.

A partir de juillet 2022, le salaire minimum se montera à 10,45 euros par heure. La durée mensuelle de travail sera alors de 43 heures et 44 minutes.

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 450 Euros ?

Il existe un principe : la rémunération annuelle ne doit pas dépasser 5 400 €.

La limite mensuelle de 450 € peut être dépassée de façon répétée, à la condition que la rémunération perçue les mois suivants soit inférieure dans une proportion égale au dépassement.

Le statut de « Minijobber » est 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 trois fois par an, 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 réduites sont exercées simultanément et que la limite de 450 € par mois est dépassée, les rémunérations seront soumises aux cotisations sociales. Si la limite de 450 € n'est pas atteinte en cumulant l'ensemble des activités, les salaires restent en principe exonérés de cotisations sociales, à l'exception de l'assurance vieillesse. Veuillez 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 31,51 % 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 1,51 % 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 14,99 %, dont 5% pour l'assurance maladie, 5% pour l'assurance vieillesse, 1,6% pour l'assurance accident légale, 2% pour les impôts ainsi que 1,39% de cotisations diverses compensant les frais de l'employeur pour maladie, grossesse et protection

maternelle de ses employés (une cotisation de 0,12% 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 à 16,20 € par mois au maximum pour un revenu de 450 €.

Cette règle s'applique aussi 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 (2021) 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 caisse centrale allemande de l'assurance vieillesse (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) 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 centrale des mini-jobs au sein de la « Deutsche Rentenversicherung Knappschaft - Bahn - See » prend en charge uniquement pour les mini-jobs à domicile, l'affiliation à l'assurance légale contre les accidents du travail.

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 (zone intermédiaire de salaire entre 450,01 € et 1.300 €) peuvent prétendre aux allocations chômage après une période d'activité de 12 mois.

Conseil n°1 : Les bénéficiaires d'allocations chômage ne peuvent exercer qu'une activité inférieure à 15 heures par semaine, pour ne pas perdre le bénéfice de ces allocations.

Conseil n°2 : 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 « l'Arbeitslosengeld II » tout en poursuivant leur activité.

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. Dans ce cas, 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 450 €, 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 1,51 %, 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 jobs dans la zone intermédiaire - De quoi s'agit-il ?

La zone intermédiaire (« Übergangsbereich ») concerne les salaires allant de 450,01 € à 1.300 € par mois. Pour ces salaires les cotisations salariales sont également réduites.

A partir de 2021 les salariés versent les cotisations suivantes :

Montant brut de	Cotisation sécurité sociale *) en €	Impôt sur le revenu **) en €				
		Classe I/IV	Classe II	Classe III	Classe V	Classe VI
500,00 €	57,29	0,00	0,00	0,00	44,00	56,08
600,00 €	82,35	0,00	0,00	0,00	55,25	67,33
700,00 €	107,38	0,00	0,00	0,00	66,41	78,50
800,00 €	132,46	0,00	0,00	0,00	77,66	89,75
900,00 €	157,51	0,00	0,00	0,00	88,91	101,00
1.000,00 €	182,57	0,00	0,00	0,00	100,16	112,25
1.100,00 €	207,60	0,00	0,00	0,00	111,33	123,41
1.200,00 €	232,66	9,41	0,00	0,00	122,58	141,91
1.300,00 €	257,73	22,58	0,00	0,00	139,33	175,58

*) Les cotisations sont basées sur le taux de cotisation uniforme d'assurance maladie de 14,6 % depuis le 1er janvier 2021, la cotisation supplémentaire spécifique à l'assurance maladie a été prise en compte dans les exemples de calcul avec 1,0 %, les enfants ont été pris en compte dans l'assurance dépendance.

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

Par le biais de ces cotisations, le salarié a droit aux prestations de maladie, de soins, de vieillesse et de chômage lorsque les conditions exigées sont remplies. La situation fiscale de chaque personne doit être prise en compte pour la déclaration d'impôt sur le revenu. En cas de combinaison des classes III/V, le paiement d'un supplément d'impôt peut être réclamé.

Quels sont les bénéfices pour les salariés occupant un emploi dans la zone intermédiaire ?

- Une couverture d'assurance individuelle dans toutes les branches de l'assurance sociale
- Un droit aux indemnités journalières de l'assurance maladie

- 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 assujéti à l'assurance sociale obligatoire pendant une durée de 12 mois.

Quels sont les droits des personnes exerçant un mini-job ou un emploi de la 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.
- **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.
- **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 doit être payé sans qu'il y ait de compensation avant ou après.
- **Ai-je droit aux congés payés ?**
Les salariés exerçant un mini-job ou un emploi 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 emploi 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 également 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 le dépliant de l'AK « Préavis de licenciement, protection contre licenciement ».

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

La réglementation sur la maternité, l'allocation parentale d'éducation 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 une allocation de maternité conformément à la loi relative à la protection de la femme enceinte, une rétribution 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, l'employeur doit continuer à la rémunérer.

Vous trouverez de plus amples informations sur ces thèmes dans notre brochure AK « Maternité » et « Allocation parentale d'éducation et congé parental » et 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 nos brochures AK « Droit du travail pour tous ».

° Pour de brèves informations sur les questions fréquemment posées en matière de droit du travail, voir

<https://www.arbeitskammer.de/antworten-zu-haeufig-gestellten-fragen/>

° Les réponses aux questions sur le droit du travail dans le cadre de la crise de Corona se trouvent à l'adresse suivante

<https://www.arbeitskammer.de/aktuelles/fragen-rund-um-corona>

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 sarrois(es) ainsi que les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier de 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 Saarbrücken

Conseils par téléphone :

Tél. 0681 4005-111

Rendez-vous pour un conseil personnalisé :
Tél. 0681 4005-140
Fax : 0681 4005-210

Lundi au jeudi 8h00 à 16h00
Vendredi 8h00 à 15h00

e-mail : beratung@arbeitskammer.de

Infos online: www.arbeitskammer.de/beratung/online-beratung.html

Nous vous proposons un service de conseil en ligne, un contact direct et confidentiel grâce à notre connection sécurisée SSL. Pour accéder à ce service, il vous suffit de vous inscrire, une démarche simple et rapide.