

Le droit de travail dans le mini-job

Par emploi mineur ou bien mini-job, il faut entendre une occupation minimale (salaire de 450 euros/mois au maximum depuis 2013) ou bien de courte durée (= emploi de courte durée).

Les mini-jobs constituent des contrats de travail ordinaires. A l'exception de quelques particularités au sens du droit de l'assurance sociale ou du droit fiscal, ils sont régis par les mêmes dispositions légales que l'intégralité des autres contrats de travail. Les mini-jobs, les emplois à temps partiel et les emplois à plein temps sont égaux devant la loi.

Égalité devant la loi

Contrat
d'emploi

Durée du
travail

Congés
payés

Maintien du
salaire en cas
de maladie et aux
jours fériés

Protection
de la
maternité

Protection
contre le
licenciement

Contrat d'emploi: Un contrat de travail peut être conclu oralement ou par écrit. Afin d'éviter tout différend éventuel, nous conseillons de conclure un contrat d'emploi écrit. Le contrat écrit facilite la preuve en cas de litige.

Au cas où tout contrat écrit ferait défaut, l'employeur est tenu d'établir un justificatif écrit avec les conditions de travail essentielles un mois après l'embauche. (§2 Nachweisgesetz¹).

Durée du travail//compensation des heures supplémentaires: Sans accord particulier, les employés n'ont en général aucune obligation de faire des heures supplémentaires, du travail en équipes ou d'accepter des horaires particuliers (jours fériés, travail de nuit, travail du dimanche). Les exceptions sont prévues dans les articles 10 et 12 de la loi sur la durée du travail. Sauf en cas d'exclusion explicite (exception: le travail est obligatoire en cas d'urgence), les employés peuvent faire valoir des prétentions à la rémunération des heures supplémentaires ordonnées ou tolérées.

Les employeurs peuvent par ailleurs stipuler que l'employé doit fournir sa prestation en fonction de la charge de travail. Il faut alors stipuler une durée fixe des heures de travail hebdomadaires et quotidiennes (§ 12 Arbeit auf Abruf, TzBfG²).

Congés payés: Les personnes occupant un mini-job ont droit à des congés payés. La loi prévoit au moins 24 jours avec une semaine de 6 jours (ce qui équivaut à 4 semaines). En cas d'une semaine de travail de moins de 6 jours, il faut calculer le droit aux congés payés au prorata (loi fédérale sur les congés).

Exemple: Vous avez une semaine de 5 jours. Vous avez alors droit à 20 jours de congé, même si vous ne travaillez que 3 heures/jour dans l'entreprise. Par contre, si vous fournissez ces 15 heures réparties sur 2 jours ouvrables, vous n'avez pas droit à 20 mais uniquement à 8 jours de congé.

Important: Au cas où l'employeur accorderait plus de jours de congé aux employés à plein temps, les personnes occupant un mini-job ont les mêmes droits selon le principe de l'égalité du traitement et ne doivent pas être discriminées sans raison valable. Ces personnes bénéficient alors d'un droit à plus de jours de congé à calculer au prorata.

Jours fériés: Les personnes occupant un mini-job ont droit au maintien du salaire aux jours fériés légaux à condition qu'il s'agisse d'un jour auquel les employés auraient normalement travaillé (Fête de l'Ascension, Vendredi Saint etc. cf. également l'art. 2 de la EntgFG³).

¹ Loi relative à l'information sur les conditions essentielles applicables à une relation de travail (NachwG)

² Loi allemande sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée (TzBfG)

³ Loi sur le maintien du salaire aux jours fériés et en cas de maladie (EntgFG)

Important: Les employeurs ont interdiction d'éluder cette disposition en faisant rattraper ces heures à un moment ultérieur.

Maladie: Comme tous les employés, les personnes occupant un mini-job ont droit au maintien du salaire pendant 6 semaines calendaires en cas de maladie.

Protection de la maternité: Les femmes qui sont membres d'une assurance légale de soins touchent des allocations de maternité. (cf. art. 13 de la législation sur la protection de la maternité [MuSchG]). En cas d'interdiction de travailler, les personnes occupant un mini-job touchent également la rémunération prévue pour la protection de la maternité (cf. art. 11 de la MuSchG)⁴.

Protection contre le licenciement: Au cas où les personnes occupant un mini-job ne travailleraient **pas** dans une entreprise classée petite entreprise⁵ (art. 23 alinéa 1 de la KSchG⁶) et au cas où leur contrat d'emploi aurait duré plus de six mois, elles bénéficieront de la protection contre le licenciement selon la KSchG. Le préavis de licenciement exige la forme écrite et doit être clairement compréhensible. Le délai de congé dépend de la réception par la personne occupant un mini-job. Dans les trois semaines qui suivent la réception du préavis de congé, les personnes occupant un mini-job peuvent former un recours devant le tribunal du travail pour faire valoir que le licenciement est socialement injustifié ou invalide pour d'autres raisons.

Principe de l'égalité du traitement: Les personnes occupant un mini-job ne doivent pas être discriminées par rapport à des employés comparables travaillant à plein temps (art. 4, alinéa 1 de la TzBfG „Interdiction de la discrimination“). Dans les rapports de travail, cette disposition s'applique à toutes les mesures de l'employeur et aux accords qui sont conclus entre l'employeur et les personnes occupant un mini-job. Exception: Il y a une raison justifiée pour l'inégalité du traitement.

Exemple: Les employés à plein temps touchent des primes de fin d'années qui sont refusées aux personnes occupant un mini-job. Selon la loi sur l'égalité du traitement, les personnes occupant un mini-job ont également droit à des primes de fins d'années à calculer au prorata (sur la base des heures de travail).

A propos :

Les employés peuvent prendre le mini-job comme **porte d'entrée pour un emploi à plein temps** et se baser sur l'art. 9 de la loi sur le travail partiel et temporaire, (TzBfG, „Prolongation de l'emploi“). L'art. 9 stipule qu'un employeur „doit privilégier un employé à temps partiel [...] lors de l'occupation d'un poste de travail respectif en cas d'une qualification sensiblement équivalente à moins que d'autres circonstances opérationnelles ou désirs concernant le temps de travail d'autres employés à temps partiel s'y opposent.“

La réglementation des priorités au profit des employés à temps partiel de l'entreprise s'applique également aux personnes occupant un mini-job.

Tant le **droit du travail individuel** que le droit du travail collectif s'appliquent aux personnes occupant un mini-job. Le droit du travail individuel stipule les relations entre l'employeur et les employés y compris les personnes occupant un mini-job.

Le **droit du travail collectif** stipule les relations entre l'employeur et le comité d'entreprise ou le comité du personnel ainsi que les relations entre l'employeur et les syndicats. Les conventions collectives (accords entre l'employeur et le syndicat) et les accords d'entreprise ou de service (accords entre l'employeur et le comité d'entreprise ou le comité du personnel) peuvent stipuler des droits pour les employés y compris les personnes occupant un mini-job à condition que ces droits soient couverts pour le domaine d'application personnel respectif des accords.

Vous trouvez ce document sur notre site internet (Fiche d'information sur le droit de travail dans le mini-emploi) www.minijob-machmehrdras.de

Vous trouvez d'autres informations auprès du centre des mini-jobs sur le site: www.minijob-zentrale.de

⁴ Loi sur la protection des mères ayant un emploi (MuSchG)

⁵ Des entreprises avec plus de 10 employés à plein temps au maximum

⁶ Loi sur la protection contre le licenciement (KSchG)