



Rue de l'hôpital/Gasthuisstraat 31 b2 – 1000 Brussels

Tel.: +32 (0)2 274 22 06

Fax: +32 (0)2 400 71 26

e-mail: ceettar@ceettar.eu

website: www.ceettar.eu

EC Register: 15086733813-03

Confédération Européenne des Entrepreneurs de Travaux Techniques Agricoles, Ruraux et Forestiers

European Organisation of Agricultural and Rural Contractors

Europäischer Zentralverband der Lohnunternehmer

Conséquences effectives de la loi relative au revenu minimum pour les entrepreneurs de travaux agricoles, ruraux et forestiers en Allemagne

Depuis le 1er janvier 2015, en vertu de la loi relative au salaire minimum, le montant du salaire minimum dans le secteur agricole s'élève à € 7,40 (à l'Ouest) et à € 7,20 (à l'Est, y compris à Berlin). Ce montant évoluera à € 8,00 (pour l'Ouest) et € 7,90 (pour l'Est) au 1er janvier 2016, à € 8,60 partout au 1er janvier 2017 et € 9,10 partout au 1er novembre 2017.

Il convient de noter que tous les types de rémunérations n'entrent pas dans le calcul du salaire. Des exceptions sont faites par exemple pour les primes de qualité, les heures supplémentaires, le travail dominical et durant les jours fériés ainsi que pour les primes diverses (sécurité, risques et détachement). Enfin, en ce qui concerne la compensation en nature et les paiements spéciaux pour Noël et les congés, tout n'a pas été clarifié.

Ainsi que la BLU l'a exposé lors des réunions de la CEETTAR de ces derniers mois, cette nouvelle législation s'applique naturellement aux entrepreneurs agricoles, ruraux et forestiers dans la mesure où elles sont membres de la Caisse professionnelle d'assurance sociale des entreprises agricoles et forestières (SVLFG). Toutefois, la BLU reconnaît que cette loi est plus lourde de conséquences pour les agriculteurs que pour les entrepreneurs : pour ces derniers, il est impossible d'avoir du personnel compétent pour € 8,50.

Cependant, la loi relative au salaire minimum inclut d'autres dispositions, qui seront handicapantes compte tenu de leur lourdeur administrative. En effet, les entreprises doivent enregistrer le temps de travail (c'est-à-dire le début, la durée et la fin du temps de travail quotidien, à l'exception des pauses) de tous les intérimaires dans les sept jours suivant la prestation. Ces obligations d'enregistrement vont au-delà des obligations antérieures. En outre, les enregistrements doivent être conservés pour une durée de deux ans minimum et être présentés à la douane en cas de contrôle.

Il y a encore une controverse quant à savoir si ces obligations d'enregistrement seront également d'application pour tous les autres travailleurs des entreprises de travaux. À cet égard, la situation légale sera certainement clarifiée par la jurisprudence (les premières plaintes ont déjà été déposées). A titre préventif, la BLU recommande aux entrepreneurs de travaux de procéder par sécurité aux enregistrements du temps de travail de tous les employés à partir du 01.01.2015.

Les entrepreneurs ont peut-être du souci à se faire en raison des nombreuses heures supplémentaires: elles pourraient en effet poser problème lors des contrôles. Il va falloir tout d'abord clarifier les choses. Bien que les premières plaintes ont déjà été déposées, le doute va encore subsister un bout de temps.

Si l'employé reçoit uniquement le salaire minimum pour les heures de travail qu'il a prestées, y compris pour ses heures supplémentaires, la loi dispose qu'un maximum de 150 % du temps de travail régulier soit réglé chaque mois sur les comptes épargne-temps des employeurs. Dans le cas où, le salaire est supérieur au salaire minimum, les comptes épargne-temps sont autorisés exactement de la même manière qu'aujourd'hui.

Les infractions sont passibles d'amendes allant jusqu'à 500.000 euros. En outre, le donneur d'ordre d'une prestation aussi responsable du respect du salaire minimum par le prestataire ; c'est-à-dire que sa responsabilité peut être directement engagée par les employés de l'entrepreneur pour compenser la différence si leur salaire est inférieur au salaire minimum. Ceci s'applique également aux sous-traitants ou en relation avec l'offre de travailleurs temporaires.

Par ailleurs, l'embauche à durée déterminée est étendue à 70 jours, c.-à-d. à trois mois (mesure limitée au 31.12.2018 ; jusqu'à présent, il s'agissait de 50 jours ou de deux mois). Cela donne aux entrepreneurs de travaux davantage de flexibilité en ce qui concerne l'engagement de main-d'œuvre à durée déterminée.
