

SERVICE JURIDIQUE

JURISINFO FRANCO-ALLEMAND

**Juillet 2016**

**Avertissement** : Cette note a pour but de donner une information générale et ne peut remplacer une étude juridique personnalisée.

## **EMPLOYEUR FRANÇAIS - SALARIE ALLEMAND: CONTRAT DU TRAVAIL, SECURITE SOCIALE, REGIME FISCAL EN BREF**

Dans le cadre d'une approche du marché allemand, les entreprises françaises ont de plus en plus recours à l'embauche d'un Allemand, par exemple pour une mission de représentation commerciale.

Dans cette hypothèse, plusieurs questions doivent être résolues afin que la relation puisse s'établir sur des bases saines.

### **1. Le contrat de travail**

- **Loi applicable**

Conformément au règlement n° 593/2008 du 17 juin 2008 (dit Rome I), qui remplace la Convention de Rome du 19 juin 1980 (sur la loi applicable aux obligations contractuelles), les parties peuvent en principe choisir la loi applicable au contrat.

Ceci signifie que l'employeur français pourrait prévoir l'application du code du travail français, même lorsque le salarié est allemand, réside et travaille en Allemagne.

Cette liberté est cependant limitée par le fait que ce choix de la loi applicable ne pourra priver le salarié de la protection minimale que lui assurent les dispositions impératives, dites « d'ordre public », de la loi qui serait applicable à défaut de choix.

Or, à défaut de choix exprès des parties ou de choix résultant du contrat ou des circonstances de la cause, la loi applicable au contrat de travail sera :

- soit celle du lieu d'exécution habituelle du travail, même en cas de détachement temporaire dans un autre pays ;
- soit, si la loi ne peut pas être déterminée sur cette base, celle du lieu de l'établissement qui a embauché le salarié,
- toutefois, s'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, la loi de cet autre pays sera applicable.

Des dispositions impératives plus protectrices du droit du travail allemand ont alors vocation de s'appliquer malgré la soumission du contrat au droit français.

Il convient alors de se demander s'il n'est pas plus judicieux de soumettre le contrat d'emblée au droit allemand afin d'éviter les complications, d'autant plus que le tribunal compétent en cas de litige risque d'être le tribunal allemand (cf. infra). Toutefois, les droits français et allemand accordant tous deux un niveau relativement élevé de protection au salarié, l'opportunité du choix de l'une ou l'autre législation dépendra du cas par cas. De même, il n'est pas possible de déterminer de manière exhaustive et précise les dispositions impératives de l'un et l'autre droit. Il convient afin d'obtenir une meilleure sécurité juridique, de confier l'analyse des circonstances concrètes à un professionnel du droit.

En tout état de cause, il est conseillé de prévoir la loi applicable dans le contrat.

### • Tribunal compétent en cas de conflit

La question de savoir quelle juridiction sera compétente (française ou allemande) en cas de litige relatif au contrat de travail est complètement indépendante du problème de la loi applicable au contrat lui-même. Il n'y a donc pas de concordance automatique entre juridiction compétente et application de la loi du pays de cette juridiction.

La situation du salarié français exécutant son travail en Allemagne est régie par le règlement communautaire 44/2001 du 22 décembre 2000 qui remplace depuis le 1er mars 2002 la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 et qui s'applique aux pays membres de l'Union européenne.

L'application des règles de compétence juridictionnelle aboutit aux conclusions suivantes :

a) Les parties au contrat peuvent désigner le tribunal compétent (clause attributive de juridiction) :

De telles clauses bien qu'interdites par le droit français sont admises par la Convention de Bruxelles. Toutefois la licéité d'une clause attributive de juridiction y est soumise aux conditions suivantes :

- le tribunal désigné doit être celui d'un Etat membre contractant de la Convention ; en pratique il s'agira donc du tribunal français ou allemand ;
- la clause doit être écrite ou acceptée verbalement puis confirmée par écrit.

Cette clause ne produit ses effets que si

- elle est rédigée après la naissance du litige  
OU
- si le salarié l'invoque pour saisir un autre tribunal que celui du domicile du défendeur ou que celui du lieu de travail habituel.

Lorsque ces conditions sont réunies, le tribunal désigné est exclusivement compétent.

b) Le contrat de travail ne contient pas de clause attributive de juridiction :

- Si le salarié engage un recours contre son employeur français, il a le choix entre le tribunal du lieu du domicile du défendeur, donc la France, ou le tribunal du lieu où il accomplit habituellement son travail. S'il n'accomplit pas habituellement son travail dans un même Etat, il peut saisir le tribunal du lieu où se trouve ou trouvait l'établissement qui l'a embauché.
- Si l'employeur engage un recours contre son salarié, il peut uniquement saisir le tribunal compétent du domicile du salarié.

## 2. Le régime de Sécurité Sociale

Conformément à l'art. 13 du règlement communautaire n°1408/71 du 14 juin 1971, la personne qui exerce une activité sur le territoire d'un Etat membre est soumise à la législation de cet Etat en matière de sécurité sociale même si elle réside sur le territoire d'un autre Etat membre ou si l'employeur qui l'occupe a son siège sur le territoire d'un autre Etat membre.

Le salarié en Allemagne sera donc assujéti au régime de sécurité sociale allemand dans toutes ses branches (maladie, vieillesse, allocations familiales, chômage, accidents du travail).

Il convient de le déclarer auprès la caisse maladie compétente du lieu de travail, ou lorsqu'il ne dispose pas d'un lieu de travail fixe, de son lieu de résidence (À noter que le système d'assurance maladie allemand comprend différentes caisses légales et des caisses privées, l'appartenance à l'une ou à l'autre dépend d'une part du montant de la rémunération du salarié, et d'autre part de son choix).

L'employeur français devra s'affilier comme n'importe quel employeur allemand auprès de cette caisse et reverser régulièrement toutes les cotisations sociales ; cette caisse lui indiquera également l'organisme compétent en fonction de sa branche d'activité pour les accidents du travail.

### 3. Régime fiscal

En vertu de la convention fiscale franco-allemande, les revenus du salarié sont de principe imposables dans l'Etat où s'exerce l'activité professionnelle, en l'occurrence donc l'Allemagne. Une exception de ce principe est faite pour des travailleurs frontaliers (à voir la note sur le statut du travailleur frontalier).

Selon le cas, soit l'employeur français sera comme tout employeur allemand obligé de retenir l'impôt sur le revenu à la source et le reverser au centre des impôts compétents, soit il incombe au salarié de s'en charger directement. Pour analyser la situation, il est recommandé de se mettre en rapport soit avec l'administration fiscale allemande, soit avec un expert-comptable allemand.

#### **Attention aux entrepreneurs :**

En vertu de la convention fiscale franco-allemande, les bénéficiaires qu'obtient un « établissement stable » (p.ex ; une usine, un atelier, une succursale...) d'une entreprise industrielle ou commerciale sont imposables dans l'Etat sur le territoire duquel celui-ci se situe même si le siège de l'entreprise ne se trouve pas dans le même pays.

En l'absence d' «établissement stable » sous forme d'installation fixe d'affaires, la convention prévoit que l'utilisation d'un agent peut caractériser l'existence d'un « établissement stable » lorsque cet agent possède et exerce habituellement les pouvoirs nécessaires pour la conclusion des contrats au nom de l'entreprise à moins que son activité ne soit limitée à l'achat de marchandises pour ladite entreprise.

Un représentant salarié qui conclut ainsi des contrats avec les clients allemands de l'entreprise française risque de tomber sous cette qualification, en sorte que l'entreprise française deviendra en partie redevable de l'impôt sur les bénéfices et de la taxe professionnelle en Allemagne.

Réf.Social/embauche salarié allemand

**CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE STRASBOURG ET DU BAS-RHIN**  
JURISINFO FRANCO-ALLEMAND  
10, PLACE GUTENBERG  
  
67081 STRASBOURG CEDEX  
  
☎ 03 88 75 25 23  
[juridique@strasbourg.cci.fr](mailto:juridique@strasbourg.cci.fr)  
<http://www.strasbourg.cci.fr>