07/2026

If you are not a German citizen you can ask your employer to get this information sheet and the written conditions of employment issued in your native language.

Si vous ne possédez pas la nationalité allemande, votre employeur peut vous remettre gratuitement cette fiche d'information dans votre langue maternelle.

Cette fiche d'information a été rédigée pour vous aider à comprendre vos droits en tant que travailleuse ou travailleur temporaire et à vous assurer d'être traité·e de manière équitable.
Les explications suivantes ne peuvent remplacer un conseil juridique personnalisé.
Vous trouverez la version actuelle de cette fiche d'information (en allemand) sur le site www.arbeitstagentur.de > Unternehmen > Downloads.

Fiche d'information

destinée aux travailleuses et travailleurs temporaires

1. Informations de base

1.1. Mise à disposition de main-d'œuvre

La mise à disposition ou le prêt de main-d'œuvre est un modèle de travail selon lequel un employeur (l'entreprise prêteuse) met ses collaboratrices ou collaborateurs à la disposition (« prête ») d'un tiers (l'entreprise emprunteuse). On nomme ces collaboratrices ou collaborateurs des travailleuses et travailleurs temporaires. Il et elles travaillent temporairement pour l'entreprise emprunteuse, sans entamer une relation de travail avec cette dernière. C'est donc l'entreprise prêteuse qui vous rémunère. L'entreprise emprunteuse paie régulièrement l'entreprise prêteuse pour cette mise à disposition de personnel. L'entreprise prêteuse doit régulièrement obtenir l'autorisation de l'Agence allemande pour l'emploi (Bundesagentur für Arbeit) avant de mettre à disposition de la main-d'œuvre, conformément à la loi allemande relative à la mise à disposition de salarié·e·s (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, ou AÜG).

1.2 Vers qui vous tourner en cas de litiges ou de questions ?

Les syndicaux, des avocates et avocats, le centre de protection des consommateurs (Verbraucherschutzzentrale) ainsi que les Agence pour l'emploi de Düsseldorf, Kiel et Nuremberg responsables de la surveillance des entreprises prêteuses, sauront vous aider en cas de litiges.

Si vous ignorez si l'entreprise prêteuse détient l'autorisation de l'Agence pour l'emploi requise, adressez-vous à l'équipe responsable du prêt de main-d'œuvre. Vous pouvez aussi déposer une plainte ou signaler toute infraction commise par des détentrices d'autorisation (entreprises prêteuses) à ces équipes ou à n'importe quelle Agence pour l'emploi, qui y feront suite. Vous avez aussi la possibilité de nous transmettre ces signalements de manière anonyme. Afin que nous puissions les traiter le mieux possible, nous aurons au moins besoin du nom de l'entreprise prêteuse, du nom de l'entreprise emprunteuse, ainsi que d'une description de l'infraction concrète. Voici les coordonnées des trois équipes dédiées à la mise à disposition de main-d'œuvre :

- Agentur für Arbeit Düsseldorf, tél. : 0211 692 4500 ; Duesseldorf.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de.
- Agentur für Arbeit Kiel, tél. : 0431 709 1010 ; Kiel.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de.
- Agentur für Arbeit Nuremberg, tél. : 0911 529 4343 ; Nuernberg.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de.

Les équipes dédiées à la mise à disposition de main-d'œuvre surveillent les entreprises détentrices d'autorisations (entreprises prêteuses) de plusieurs lands : l'équipe de Düsseldorf est en charge des lands de la Rhénanie du Nord-Westphalie et de Hesse, l'équipe de Nuremberg des lands de Bavière, de Bade-Wurtemberg, de Rhénanie-Palatinat et de Sarre, et l'équipe de Kiel est responsable des lands restants.

1.3. Autorisation de mise à disposition de salarié·e·s

Lorsqu'une entreprise prêteuse met ses collaboratrices et collaborateurs à la disposition d'autres entreprises, elle doit régulièrement obtenir une autorisation à cet effet auprès de l'Agence fédérale pour l'emploi. Les entreprises détentrices d'autorisations (entreprises prêteuses) sont régulièrement contrôlées afin de s'assurer qu'elles respectent la loi. Elles sont listées sur https://www.spitzenverbaende.arbeitsagentur.de/, et cette liste est mise à jour quotidiennement. Si votre employeur ne possède aucune autorisation de mise à disposition de salarié·e·s et si aucune exception ne lui est accordée, vous et l'entreprise emprunteuse entretenez une relation de travail, conformément à l'AÜG. Vous avez la possibilité de conserver le rapport de travail qui vous lie à votre employeur

(l'entreprise prêteuse). Vous obtiendrez des informations sur la déclaration de maintien auprès de votre Agence pour l'emploi. Une déclaration de maintien ne vous autorise toutefois pas à poursuivre votre mission auprès de l'entreprise emprunteuse. Si votre employeur ne possède pas l'autorisation nécessaire, il doit y mettre fin immédiatement. Si l'autorisation de l'entreprise prêteuse perd sa validité au cours de la relation de travail, celle-ci doit vous en informer immédiatement. L'entreprise prêteuse doit vous informer du délai d'exécution du contrat prévu. Le délai d'exécution du contrat désigne le délai maximum qu'a l'entreprise prêteuse pour mettre fin en bonne et due forme aux contrats déjà conclus avec l'entreprise emprunteuse. Ce délai est de 12 mois maximum.

2. Relation de travail et mission auprès de l'entreprise emprunteuse

2.1. Contrat de travail

Vous ne pouvez être mis·e à disposition d'une autre entreprise (emprunteuse) que si l'entreprise prêteuse est votre employeur. Cela signifie que l'entreprise prêteuse est responsable du versement de votre salaire et du maintien de bonnes conditions de travail.

En tant que travailleuse ou travailleur temporaire, vous pouvez exiger un justificatif écrit attestant des conditions contractuelles essentielles. Vous aurez ainsi toutes les informations relatives à votre relation de travail, et vous pourrez consulter ce document au besoin. Le justificatif peut être remplacé en partie ou dans son intégralité par un contrat de travail écrit ou transmis sous forme de texte électronique.

L'art.11 paragraphe 1 de l'AÜG et les conditions de la loi allemande relative à l'information sur les conditions essentielles applicables à une relation de travail (Nachweisgesetz) stipule ce qui doit figurer obligatoirement dans le justificatif écrit ou le contrat de travail.

- votre **nom** et votre **adresse**, ainsi que le nom et l'adresse de votre employeur,
- la **date** à laquelle la relation de travail débute,
- en cas de relations de travail limitées, la **date à laquelle elles prennent fin**, ou leur durée prévue,
- le **lieu de travail**,
- une courte description de **votre activité**,
- la durée de la **période d'essai**, le cas échéant,
- le détail et le montant du **salaire**, y compris le paiement d'heures supplémentaires, de suppléments, de compléments, de primes, les paiements et les autres éléments du salaire à indiquer séparément, ainsi que les échéances et modes de paiement,
- le **temps de travail** convenu,
- le nombre de **jours de vacances**,
- les délais de **résiliation** et des informations sur la résiliation (sur le processus, en particulier)
- des informations sur les **conventions collectives**, les conventions d'entreprise ou accords de service,
- **l'autorité responsable** ainsi que le lieu et la date de l'octroi de l'autorisation conformément à l'art. 1 de l'AÜG,
- le type et le montant des prestations octroyées pour les périodes durant lesquelles vous n'êtes pas mis·e à disposition d'une entreprise emprunteuse (**périodes de non-mise à disposition**)

Vous trouverez de plus amples informations dans l'art. 2 de la Nachweisgesetz, et l'art. 12 de la loi allemande sur le travail à temps partiel et à durée déterminée (Teilzeit- und Befristungsgesetz, TzBfG), si vous travaillez sur appel.

Important : Conservez votre contrat de travail et tous les documents importants dans un endroit sûr. Vous en aurez besoin en cas de litiges, par exemple.

2.2. Mission en tant que travailleuse ou travailleur temporaire

Avant toute mise à disposition à une entreprise emprunteuse, l'entreprise prêteuse doit vous informer du caractère intérimaire de votre mission et vous donner le nom et l'adresse de l'entreprise emprunteuse. La forme écrite est prévue pour cette obligation d'information. Par exemple, un email contenant les données requises suffit.

2.3. Durée maximale du prêt de main-d'œuvre

La durée maximale du prêt de main-d'œuvre correspond à la période maximale durant laquelle une travailleuse ou un travailleur temporaire peut être mis·e à disposition d'une même entreprise emprunteuse. La durée maximale légale du prêt de main-d'œuvre est de 18 mois. Il est possible de déroger au délai maximum du prêt de main-d'œuvre de 18 mois lorsqu'il existe une convention collective spécifique à la branche de l'entreprise emprunteuse ou, dans le champ d'application d'une telle convention, via une convention d'entreprise ou un accord de service en vigueur dans l'établissement emprunteur.

Pour que votre employeur ne dépasse pas ce délai, il doit prendre en considération l'ensemble de vos missions passées auprès de la même entreprise emprunteuse, y compris pour le compte d'autres entreprises prêteuses, si les périodes entre les missions ne dépassent pas 3 mois chacune.

Le dépassement du délai maximum du prêt de main-d'œuvre rend la relation de travail avec votre employeur caduque. Vous entamez alors une relation de travail avec l'entreprise emprunteuse. Vous avez la possibilité de conserver la relation de travail qui vous lie à votre employeur. À cet effet, il vous faut fournir une déclaration de maintien. Vous obtiendrez des informations sur la déclaration de maintien auprès de votre Agence pour l'emploi.

2.4. Engagement auprès de l'établissement emprunteur

L'entreprise prêteuse ne peut pas vous interdire d'entamer une relation de travail avec l'entreprise emprunteuse au terme de votre relation de travail temporaire.

L'entreprise emprunteuse est tenue de vous informer de ses postes vacants. Elle peut le faire en posant une affiche dans les locaux qui vous sont accessibles, par exemple.

Pour autant que votre mission auprès d'une même entreprise emprunteuse dure au moins 6 mois et que vous lui faites part d'une demande d'engagement par écrit, celle-ci doit vous transmettre une réponse motivée par écrit.

2.5. Accès aux espaces et services communs

L'entreprise emprunteuse doit vous garantir l'accès à ses espaces ou services communs (garde d'enfants, cafétérias ou moyens de transport), aux mêmes conditions que celles de ses collaboratrices ou collaborateurs au profil comparable. Certains motifs objectifs peuvent toutefois justifier un traitement différent, lorsque votre mission est de courte durée, par exemple, et que cet accès aux espaces et services communs représente une charge administrative disproportionnée.

2.6. Autres informations sur les mises à disposition de main-d'œuvre

- Assurance professionnelle et assurance-accidents de travail :

  Votre activité auprès de l'entreprise emprunteuse est assujettie aux dispositions du droit public concernant la protection du travail, auxquelles l'entreprise emprunteuse doit aussi se conformer. L'entreprise prêteuse et l'entreprise emprunteuse sont toutes deux responsables du respect de ces dispositions. L'entreprise emprunteuse doit également employer les mesures nécessaires prévues par la législation en matière de protection du travail et les directives de prévention des accidents s'y rapportant. Vous êtes tenu·e de respecter les directives correspondantes.

  De plus, l'entreprise emprunteuse doit vous fournir les informations suivantes, en particulier avant le début de votre mission et en cas de changements dans son domaine d'activité :

  - risques pour la sécurité et la santé auxquels vous pouvez être exposé·e durant votre travail,
  - mesures ou aménagement visant à prévenir ou à protéger, y compris la prévoyance dans le domaine de la médecine du travail,
  - qualifications ou compétences professionnelles particulières requises en ce qui concerne les risques associés au domaine de travail ou les mesures prises ou à prendre.

- Si l'entreprise emprunteuse est en grève :

  en tant que travailleuse ou travailleur temporaire, vous n'avez pas le droit d'être mis·e à disposition en qualité de briseur ou briseuse de grève. Cela signifie que l'entreprise emprunteuse ne peut pas vous faire intervenir pour effectuer le travail des collaboratrices et collaborateurs lorsque ces personnes sont en grève, sauf si elle garantit que vous n'agissez pas en qualité de briseur ou briseuse de grève.

- Mise à disposition de travailleuses et travailleurs temporaires dans le secteur de la viande :

  la mise à disposition de travailleuses et travailleurs temporaires dans le secteur de la viande, en ce qui concerne ses activités principales, soit l'abattage, la découpe et la transformation de la viande, est en principe interdite depuis le 1er avril 2021. Dans ce cas, les entreprises peuvent uniquement faire intervenir leurs propres collaboratrices et collaborateurs. Cette restriction ne s'applique pas au secteur de la boucherie-charcuterie.

3. Information sur le paiement de votre travail

Important : L'entreprise prêteuse doit vous payer le salaire convenu même si elle ne peut pas vous faire intervenir auprès d'une entreprise emprunteuse pour accomplir votre mission.

3.1. Principe d'égalité

Dans le domaine de la mise à disposition de main-d'oeuvre, le principe d'égalité signifie que les travailleuses et travailleurs temporaires doivent au moins avoir les mêmes conditions de travail et le même salaire (égalité de traitement (Equal Treatment) et égalité salariale (Equal Pay)) que celles de collaboratrices ou collaborateurs permanent·e·s de l'entreprise emprunteuse au profil comparable. Par exemple : lorsqu'une travailleuse ou un travailleur temporaire effectue le même travail qu'une collaboratrice ou qu'un collaborateur permanent·e, il ou elle doit recevoir au moins un salaire et des conditions de travail essentielles (vacances, temps de travail) égaux.

Il est possible de déroger au principe d'égalité durant les 9 premiers mois de la mise à disposition de main-d'œuvre au moyen d'une convention collective. Attention toutefois, les conditions de travail définies par la convention collective (salaire, temps de travail, vacances) peuvent différer de celles qui sont appliquées au personnel de l'entreprise emprunteuse.

Pour calculer la période de 9 mois, l'entreprise prêteuse doit prendre en considération l'ensemble de vos missions passées auprès de l'entreprise emprunteuse, y compris pour le compte d'autres entreprises prêteuses, si les périodes entre les missions ne dépassent pas 3 mois chacune.

Le principe d'égalité s'applique à vous dès le premier jour de votre mission, si vous êtes mis·e à disposition d'une entreprise emprunteuse auprès de laquelle vous avez déjà occupé un poste à durée déterminée ou indéterminée pendant les 6 mois précédant votre mission actuelle (clause nommée « Drehtürklausel » dans l'AÜG). Cela s'applique aussi si l'entreprise emprunteuse forme un groupe avec votre ancien employeur.

S'il existe une convention collective appliquée au travail temporaire et une convention collective qui règle les suppléments de la branche dans l'établissement emprunteur, une augmentation graduelle du salaire allant au-delà de 9 mois permet de déroger au principe d'égalité salariale. L'entreprise prêteuse vous fournira de plus amples informations.

3.2. Salaire minimum lors de la mise à disposition de main-d'œuvre

La limite inférieure des salaires à appliquer lors de la mise à disposition de travailleuses et travailleurs temporaires correspond au salaire horaire le plus bas qu'ils et elles doivent obtenir selon la loi. Le salaire ne doit donc pas dépasser cette limite établie.

À la demande des signataires d'une convention collective, le Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales allemand (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS) peut adopter une ordonnance concernant la limite inférieure des salaires spécifiquement destinée à la mise à disposition de main-d'œuvre (LohnUGAÜV). Les **salaires horaires minimum** fixés par le BMAS priment sur le salaire minimum légal, pour autant qu'ils soient plus élevés.

Selon la LohnUGAÜV 7, l'entreprise prêteuse doit vous payer au minimum le salaire brut horaire listé ci-dessous (salaire horaire minimum). Cela s'applique à tout le territoire fédéral :

a) du 1er juillet 2026 au 31 août 2026
14,96 euros et

b) du 1er septembre 2026 au 31 mars 2027
15,33 euros et

c) du 1er avril 2027 au 30 septembre 2027
15,87 euros.

Si aucune ordonnance ne s'applique à votre mission, les prescriptions de la loi sur le salaire minimum font foi. Vous avez alors au moins droit au salaire minimum légal généralisé. Vous trouverez des informations détaillées sur le statut actuel des ordonnances relatives aux salaires minimums sur www.bmas.de.

Outre le salaire, la loi sur le salaire minimum règle deux autres points importants :

1. L'échéance du salaire : selon l'ordonnance, vous devez recevoir votre salaire horaire minimum au plus tard le 15e jour ouvrable bancaire du mois suivant. Des exceptions s'appliquent s'il existe un compte-temps défini par une convention collective.
2. Compte-temps : l'ordonnance établit également qu'un compte-temps ne doit pas dépasser 200 heures supplémentaires. Lors de fluctuations saisonnières, il peut s'élever exceptionnellement à 230 heures supplémentaires. Si vous avez plus de 150 heures supplémentaires sur votre compte-temps, votre employeur doit assurer les heures supplémentaires subséquentes, y compris les cotisations aux assurances sociales s'y rapportant, contre la faillite.

3.3. Autres salaires minimums

Des salaires minimums particuliers sont en usage dans certaines branches. Ceux-ci s'appliquent aussi aux travailleuses et travailleurs temporaires lorsqu'ils et elles sont impliquées dans des activités appartenant au champ d'application d'un salaire minimum de branche. Les travaux de toiture, de peinture ou de vernissage en sont un bon exemple. Vous trouverez une vue d'ensemble des salaires minimums définis par la loi allemande sur le détachement de travailleurs (Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, AEntG) sur la page du BMAS : www.bmas.de > Arbeit > Arbeitsrecht > Entsendung von Arbeitnehmern > Weitere Informationen > Branchenmindestlöhne ou en cliquant sur le lien suivant : Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

3.4. Cotisations à l'assurance sociale

L'entreprise prêteuse, comme tout autre employeur, est dans l'obligation de s'acquitter des cotisations d'assurance sociale à sa charge. Si elle ne remplit pas ses obligations, cette responsabilité revient dans certains cas à l'entreprise emprunteuse (art. 28e paragraphe 2, livre IV du Code social allemand (Sozialgesetzbuch, SGB IV).

3.5. Dédommagement pour les dépenses encourues

En principe, vous avez droit à un dédommagement pour les dépenses encourues (les frais liés au transport et à l'hébergement, par exemple) lorsque votre mission occasionne un déplacement. Ainsi, les frais de transport entre le siège de l'entreprise prêteuse et le siège de l'entreprise emprunteuse doivent vous être remboursés, sauf si les dispositions de conventions collectives ou de conventions d'entreprise le prévoient autrement. Il est aussi possible que ces frais soient pris en compte et déduits par le fisc allemand, selon votre cas.