



Régime des congés payés dans le secteur des constructeurs d'échafaudages

en cas de détachement sur des chantiers en Allemagne

 Brochure d'information pour les employeurs

La traduction en français de la présente brochure d'information a été effectuée de façon cohérente et de bonne foi.

Exclusivement les conventions collectives valables pour le métier de monteur d'échafaudages sont juridiquement contraignantes, celles-ci sont également contenues dans la brochure d'information allemande.

Nous déclinons toute responsabilité en cas d'erreurs survenues dans le cadre de la traduction.

Régime des congés payés
dans le secteur des
constructeurs d'échafaudages
en cas de détachement sur des chantiers en Allemagne

Brochure d'information pour les employeurs

Veillez adresser vos demandes à :

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes
Postfach 51 25
65041 Wiesbaden
ALLEMAGNE

Sommaire

PREFACE.....	7
PARTIE I : LE REGIME DES CONGES PAYES	8
• Présentation du régime	8
A. LES BASES DU REGIME DES CONGES PAYES DANS LE SECTEUR ALLEMAND DE LA CONSTRUCTION D'ECHAFAUDAGES	10
A1. PARTICULARITES DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION D'ECHAFAUDAGES	10
A2. QUI EST SOKA GERÜSTBAU ?	10
A3. BASES JURIDIQUES.....	11
• Loi sur les conditions de travail obligatoires pour les personnes détachées à l'étranger et pour les salariés employés régulièrement en Allemagne (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - (AEntG) - loi relative au détachement de salariés).....	11
• Convention collective type pour le secteur de la construction d'échafaudages (Rahmentarifvertrag für das Gerüstbauer-Handwerk [RTV]) Convention collective portant sur le régime des caisses sociales dans le secteur de la construction d'échafaudages (Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Gerüstbauer-Handwerk [VTV]).....	1
• Convention collective portant sur la réglementation des salaires minimaux dans le secteur de la construction d'échafaudages sur le territoire allemand (Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Gerüstbauer-Handwerk im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland [TV Mindestlohn]).....	11
A4. CONDITIONS PREALABLES ACCOMPAGNANT L'OBLIGATION D'ADHERER AU REGIME DES CONGES PAYES	12
• Chantier en Allemagne	12
• Détachement de salariés manuels	12
• Service autonome d'entreprise	12
• Entreprises de travail intérimaire / de mise à disposition de salariés.....	12
• Dispense d'affiliation en cas de rattachement à un système de caisses de congés payés comparable dans le pays détachant/pays d'origine	12
B. DROITS A CONGES POUR LES SALARIES	14
B1. CALCUL DE LA DUREE DES CONGES POUR UNE ANNEE CIVILE	14
• Principe du cumul	14
• Jours d'emploi.....	14
• Calcul du nombre de jours de congés avec l'aide du diviseur de congés 12.....	15
B2. QUAND UN SALARIE PEUT-IL PRENDRE DES CONGES?.....	16
• Durant son activité dans le secteur de la construction d'échafaudages en Allemagne	16
• Départ en congés	16
• Expiration du droit à congés	16
B3. QUELLE INDEMNITE LE SALARIE PERÇOIT-IL DE SON EMPLOYEUR POUR LA DUREE DE SES CONGES?	16
• Salaire brut comme base de calcul	16
• Octroi de la prime de vacances à hauteur, actuellement, de 14,82 % du salaire brut.....	17
• Paiement par l'employeur	18
• Date du paiement au salarié.....	18

• Indemnité de congés payés dans le cas où le salarié ne prendrait pas tous ses jours de congés (congés partiels)	18
• Octroi de plusieurs congés au cours d'une année civile	18
B4. QUE SE PASSE-T-IL AVEC LE SOLDE DES CONGES EN FIN D'ANNEE ?	20
• Report sur l'année civile suivante	20
• Calcul du solde des congés	20
• Octroi du solde des congés de l'année précédente avant les congés de l'année civile en cours	21
• Scinder les droits à congés d'après les années civiles	21
B5. QUE SE PASSE-T-IL LORS D'UN CHANGEMENT D'EMPLOYEUR ?	22
• Transfert des droits à congés	22
• Déclaration, par l'ancien employeur, de la fin du contrat de travail	22
• Relevé de compte du salarié comme document de travail	23
B6. RELEVÉ DE COMPTE DE SALAIRE	23
C. PRESTATIONS DE SOKA GERÜSTBAU	24
C1. DROITS DE REMBOURSEMENT OCTROYÉS AUX EMPLOYEURS	24
• Indemnités de congés payés pour des congés pris pendant le détachement	24
• Limitation par les droits conventionnels du salarié	24
• Remboursement uniquement après versement des cotisations et déclarations complètes	24
• Pas de compensation par l'employeur	24
• Possibilité de solder	24
• Délais d'expiration	24
C2. INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS POUR LE SALARIÉ	25
• Indemnité compensatrice versée par SOKA GERÜSTBAU	25
• Demande d'indemnité compensatrice par le salarié	25
• Indemnité compensatrice par le dernier l'employeur	26
• Réserve de réduction	26
• Assujettissement à la sécurité sociale et aux impôts	26
C3. DÉDOMMAGEMENT DU SALARIÉ POUR DROITS À CONGÉS EXPIRÉS	27
• Dédommagement par SOKA GERÜSTBAU	27
• Demande de dédommagement déposée par le salarié	27
• Réserve de réduction	27
• Assujettissement à l'impôt sur les salaires	28
C4. DROITS EN CAS DE DÉCÈS DU SALARIÉ	28
D. OBLIGATIONS RELATIVES À L'ADHÉSION DE L'EMPLOYEUR	29
D1. RENSEIGNEMENTS INDISPENSABLES ET DOCUMENTS	29
• Données de base de l'employeur et des salariés	29
• Attestations relatives à l'entreprise de l'employeur	29
• Communication des modifications	29
• Déclaration du salaire mensuel brut et des indemnités de congés payés (déclaration mensuelle) au 15 du mois suivant	29
D2. COUVERTURE PAR L'EMPLOYEUR DES DROITS À CONGÉS PAYÉS DES SALARIÉS	30
• Paiement de la cotisation mensuelle au 15 du mois suivant	30
• Pas de déduction de la cotisation sur le salaire	30

D3. CONSEQUENCES D'UN RETARD DE PAIEMENT	30
• Intérêts moratoires.....	30
• Action en paiement des cotisations	31
• Infractions	31
• Responsabilité du garant.....	31
PARTIE II : PROCEDURE DE DECLARATION PAR VOIE ELECTRONIQUE.....	32
PARTIE III : REMARQUES VISANT L'APPLICATION DU REGIME DE LA CAISSE DE CONGES PAYES	35
A. Indications pour remplir le formulaire « Fiche de base en cas de détachement de salariés en Allemagne »	35
B. Inscription de salariés	40
C. Remarques relatives à la déclaration mensuelle	41
D. Indications pour remplir le formulaire « Demande d'indemnité compensatrice/de dédommagement du salarié (Détachement) »	43
Liste des codes d'État	48
PARTIE IV : PROCEDURE DECLARATOIRE AUPRES DE L'ÉTAT	49
COMMENT NOUS JOINDRE ?	51

Préface

Mesdames, Messieurs,

Les entreprises de construction d'échafaudages ayant leur siège social à l'étranger et détachant leurs salariés en Allemagne pour effectuer des activités de construction, adhèrent, comme les entreprises de construction d'échafaudages ayant leur siège social en Allemagne, au régime des caisses de congés payés de la Caisse sociale des constructeurs d'échafaudage (Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes – SOKA GERÜSTBAU).

La SOKA GERÜSTBAU s'efforce de répondre aux questions posées par les entreprises de construction et par leurs salariés portant sur le régime des caisses de congés payés. La procédure entre l'entreprise de construction et SOKA GERÜSTBAU doit être exécutée sans lourdeur bureaucratique et aussi rapidement et simplement que possible.

C'est l'objectif de cette brochure spécialement dédiée aux entreprises de construction d'échafaudages dont le siège se trouve à l'étranger. Si des doutes devaient subsister après lecture de la brochure, n'hésitez pas à nous contacter. Nous nous ferons un plaisir de vous aider !

Sincères salutations,

Les partenaires sociaux

Le Conseil d'Administration de SOKA GERÜSTBAU

Wiesbaden, novembre 2023

Partie I : Le régime des congés payés

Présentation du régime

Employeur

Employeur

L'employeur envoie une déclaration à SOKA GERÜSTBAU avant d'entamer son activité de construction d'échafaudages en Allemagne.

SOKA GERÜSTBAU

SOKA GERÜSTBAU attribue à l'employeur un numéro de compte d'entreprise et lui fait parvenir parallèlement une brochure d'information ainsi que les formulaires nécessaires à la saisie.

Employeur

L'employeur remplit le fichier de base en cas de détachement de salariés vers l'Allemagne et le renvoie immédiatement à SOKA GERÜSTBAU. L'enregistrement des salariés a lieu via le service en ligne à l'adresse www.sokageruest.de.

SOKA GERÜSTBAU

SOKA GERÜSTBAU enregistre toutes les données de l'employeur et du salarié et attend la déclaration mensuelle de cotisation et son versement ainsi que les éventuelles modifications de ces données.

Employeur

L'employeur transmet à SOKA GERÜSTBAU la déclaration mensuelle pour chaque mois et effectue le versement des cotisations jusqu'au 15 du mois suivant.

SOKA GERÜSTBAU

SOKA GERÜSTBAU enregistre la déclaration et le versement et calcule sur cette base les droits à congés payés du salarié.

Employeur

Si, pendant cette période de détachement, l'employeur octroie au salarié des congés payés, il lui versera ses indemnités de congés payés et déclarera à SOKA GERÜSTBAU les dates des congés dans le cadre de la déclaration mensuelle.

SOKA GERÜSTBAU

SOKA GERÜSTBAU rembourse les indemnités de congés payés à l'employeur uniquement si le compte de cotisations est à jour.

Salarié

Indemnité compensatrice

Salarié

Si le salarié cesse son activité en Allemagne et s'il n'entame pas une nouvelle activité sur des chantiers en Allemagne dans les 3 mois suivants et s'il n'est pas au chômage, il peut déposer une demande d'indemnité compensatrice auprès de SOKA GERÜSTBAU. Le formulaire est disponible en plusieurs langues.

SOKA GERÜSTBAU

SOKA GERÜSTBAU verse au salarié l'indemnité compensatrice financée par les cotisations. Dans la mesure où l'indemnité compensatrice est soumise aux cotisations sociales, SOKA GERÜSTBAU déduit de celle-ci un montant forfaitaire et le transmet soit à l'employeur soit à l'organisme d'encaissement compétent. SOKA GERÜSTBAU est dans l'obligation de retenir un montant forfaitaire pour le paiement de l'impôt sur les salaires et le « Solidaritätszuschlag » (majoration de solidarité) pour le reverser au service des impôts de Wiesbaden (Finanzamt Wiesbaden).

Dédommagement

Salarié

En cas d'expiration de ses droits à congés payés, le salarié peut déposer une demande de dédommagement auprès de SOKA GERÜSTBAU. Le formulaire est disponible en plusieurs langues.

SOKA GERÜSTBAU

SOKA GERÜSTBAU verse au salarié le dédommagement financé par les cotisations. Le salarié est imposé sur le montant du dédommagement qui lui a été versé. SOKA GERÜSTBAU est dans l'obligation de retenir un montant forfaitaire pour le paiement de l'impôt sur les salaires et le « Solidaritätszuschlag » (majoration de solidarité) pour le reverser au service des impôts de Wiesbaden (Finanzamt Wiesbaden).

A. Les bases du régime des congés payés dans le secteur allemand de la construction d'échafaudages

A1. Particularités du secteur de la construction d'échafaudages

Le secteur de la construction d'échafaudages se distingue de l'industrie stationnaire. En raison des changements permanents des sites de construction (chantiers) et des aléas météorologiques, le secteur de la construction d'échafaudages connaît régulièrement des arrêts de travail périodiques. C'est pourquoi un grand nombre de salariés dans la construction d'échafaudages ne sont pas employés pendant une année complète par une seule entreprise de construction d'échafaudages. Cela aurait, tant pour le salarié que pour l'employeur, des inconvénients et ce, également au niveau des congés. C'est pourquoi il existe une solution spécifique au secteur de la construction d'échafaudages.

Cette solution prévoit pour le salarié la possibilité de cumuler ses droits à congés auprès de différents employeurs du secteur de la construction d'échafaudages et de les faire valoir au moment voulu auprès de son employeur actuel.

Afin que sur les chantiers allemands ne coexistent pas de règlements de congés différents, c'est-à-dire pour parer à l'existence « d'îlots de droit étranger », le législateur allemand a décrété que les réglementations particulières relatives aux congés payés dans le secteur de la construction d'échafaudages devaient également être appliquées de manière impérative aux salariés en situation de détachement. Ceci est conforme à la Directive européenne relative au détachement. Pour financer les droits des employeurs et des salariés, aussi bien les entreprises allemandes que les entreprises étrangères du même secteur de la construction d'échafaudages reversent à SOKA GERÜSTBAU les cotisations dont le montant est fixé conventionnellement.

A2. Qui est SOKA GERÜSTBAU ?

Les régimes conventionnels du secteur de la construction d'échafaudages sont appliqués par la Caisse sociale des constructeurs d'échafaudages. Il s'agit d'une association ayant une propre personnalité juridique attribuée par l'État. Des organismes et systèmes semblables existent entre autres en Belgique, au Danemark, en France, en Italie, aux Pays-Bas et en Autriche. Vous trouverez les informations actuelles concernant ces organismes et systèmes sur le site Internet www.soka-bau.de.

La Caisse sociale des constructeurs d'échafaudages (SOKA GERÜSTBAU) est un établissement commun aux parties signataires de conventions tarifaires dans le secteur de la construction d'échafaudages :

- Bundesverband Gerüstbau e.V.
Rösrather Straße 645
D-51107 Köln



- Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt
Olof-Palme-Straße 19
D-60439 Frankfurt am Main



A3. Bases juridiques

Loi sur les conditions de travail obligatoires pour les personnes détachées à l'étranger et pour les salariés employés régulièrement en Allemagne (Arbeitnehmer-Entsende-gesetz - (AEntG) - loi relative au détachement de salariés)

Cette loi est en vigueur en Allemagne depuis le 01/03/1996. L'élément essentiel consiste dans le fait que les conventions collectives portant sur les congés payés, sur le régime des congés payés et sur les salaires minimaux s'appliquent également à un employeur dont le siège social est situé à l'étranger, dans le cas où celui-ci détache des salariés en Allemagne pour des travaux de construction d'échafaudages. Vous trouverez le texte de loi en vigueur sur le site internet www.soka-bau.de.

Convention collective type pour le secteur de la construction d'échafaudages (Rahmentarifvertrag für das Gerüstbauer-Handwerk [RTV])

Convention collective portant sur le régime des caisses sociales dans le secteur de la construction d'échafaudages

(Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Gerüstbauer-Handwerk [VTV])

Le § 1 de ces deux conventions collectives mentionne quelles sont les entreprises ayant obligation de participer au régime des congés payés. Les conventions collectives en question ont été déclarées d'application générale par le ministère allemand du Travail et des Affaires sociales. C'est pourquoi elles s'appliquent à tous les contrats de travail, indépendamment du fait que l'employeur ou que le salarié soit membre des partenaires sociaux ou non. Les droits à congés payés des salariés manuels (travailleurs) sont définis dans le § 8 du RTV, le traitement du régime des congés payés est réglementé dans le VTV. Les clauses actuelles de ces conventions collectives sont elles aussi disponibles sur notre site internet www.sokageruest/downloads.

Convention collective portant sur la réglementation des salaires minimaux dans le secteur de la construction d'échafaudages sur le territoire allemand

(Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Gerüstbauer-Handwerk im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland [TV Mindestlohn])

Outre l'application du droit à congés payés, la convention collective sur la réglementation des salaires minimaux est également applicable aux entreprises qui détachent du personnel. Elle stipule que les entreprises du secteur de la construction d'échafaudages ne sont pas autorisées à verser à leurs salariés détachés un salaire inférieur au salaire minimum.

Le salaire minimum s'élève à :

- Du 01/10/2022 au 30/09/2023 12,85 EUR,
- Du 01/10/2023 au 30/09/2024 13,60 EUR,
- Du 01/10/2024 au 30/09/2025 13,95 EUR,

par heure de travail accomplie.

Le salaire minimum respectivement en vigueur figure dans les conventions collectives à consulter sur www.sokageruest.de/entsendebetriebe/franzoesisch/. Le salaire minimum est à verser au plus tard le 15 du mois civil qui suit le mois pour lequel il doit être payé.

A4. Conditions préalables accompagnant l'obligation d'adhérer au régime des congés payés

Les entreprises qui remplissent les conditions suivantes sont obligées d'adhérer au régime des congés payés dans le secteur de la construction d'échafaudages :

Chantier en Allemagne

L'entreprise a son siège à l'étranger, mais elle a accepté un contrat de construction en Allemagne et y exécute les travaux de construction d'échafaudages correspondants sous sa propre responsabilité.

Détachement de salariés manuels

L'entreprise détache, pour une période déterminée, des salariés manuels (travailleurs) qui accomplissent des travaux de construction d'échafaudages sur le chantier. Les personnels de nettoyage de bureau ou de déblaiement et de maintenance sur le chantier sont également des salariés manuels. Le personnel à temps partiel en fait aussi partie.

Ne sont pas considérés comme salariés manuels les collaborateurs responsables du chantier dans la mesure où ils n'y exercent pratiquement aucune activité physique. Il en va de même pour les salariés effectuant des travaux de planification, d'organisation et de bureau. L'affiliation au régime des congés payés du secteur de la construction d'échafaudages n'est pas obligatoire pour cette catégorie de personnes.

Service autonome d'entreprise

Un service autonome d'une entreprise constitue aussi une entreprise au sens de la Convention collective type.

Entreprises de travail intérimaire / de mise à disposition de salariés

Si une entreprise de travail intérimaire ou une autre entreprise met un ou plusieurs salariés à la disposition d'une entreprise utilisatrice dans le secteur de la construction d'échafaudages et si celle-ci détache les salariés en Allemagne, l'entreprise qui met des salariés à disposition est tenue, selon le § 8 al. 3 AEntG, de participer, pour les salariés mis à disposition, au régime des congés payés du secteur de la construction d'échafaudages.

Dispense d'affiliation en cas de rattachement à un système de caisses de congés payés comparable dans le pays détachant/pays d'origine

Si, pour les salariés détachés, une entreprise continue à payer, dans le pays d'où les salariés détachés sont issus, les cotisations à une institution comparable à la SOKA GERÜSTBAU (caisse de congés payés), cette caisse de congés payés pourra certifier à la SOKA GERÜSTBAU que les cotisations correspondantes continuent à être versées pour les salariés pendant le temps de leur activité en Allemagne. Dans ce cas, SOKA GERÜSTBAU peut dispenser l'entreprise d'adhérer au régime allemand des caisses de congés payés. De cette

manière, il est impossible d'être assujetti deux fois au versement des cotisations. Vous trouverez les informations actuelles concernant ces organismes et systèmes sur notre site internet www.soka-bau.de.

B. Droits à congés pour les salariés

B1. Calcul de la durée des congés pour une année civile

Principe du cumul

Le salarié a droit à 30 jours de congés payés par année civile (= année de congés). Les samedis ne comptent pas comme jours de travail.

Le salarié n'a droit qu'au nombre de jours de congés qu'il aura cumulés jusqu'à présent par son activité sur des chantiers en Allemagne. Sont aussi compris les temps de travail auprès d'entreprises de construction d'échafaudages ayant leur siège en Allemagne, donc pas uniquement les temps de travail chez un employeur détachant.

Avant de pouvoir déterminer le nombre de jours de congés auquel un salarié a droit à un moment donné, il faut tout d'abord calculer le nombre de jours d'emploi.

Jours d'emploi

Sont considérés comme jours d'emploi, tous les jours civils d'une année pendant lesquels le salarié est sous contrat avec des entreprises de construction d'échafaudages, y compris les samedis, dimanches et jours fériés. Le contrat de travail au sens du régime des congés payés prend fin lorsque le salarié cesse d'exercer son activité dans le secteur de la construction d'échafaudages en Allemagne.

Ne sont pas considérés comme jours d'emploi, les jours

- pendant lesquels un salarié a exercé une activité sur des chantiers situés hors d'Allemagne pour une entreprise de construction d'échafaudages n'ayant pas son siège en Allemagne,
- pendant lesquels le salarié s'est absenté sans justification (jours sans salaire),
- pendant lesquels le salarié a bénéficié de congés sans solde lorsque celui-ci a duré plus de 14 jours civils. Si par exemple un salarié prend 4 semaines de congés sans solde, le temps travaillé est à réduire de 28 jours (4 semaines x 7 jours civils).

Les jours d'emploi sont à déterminer séparément pour chaque année civile.

Afin de simplifier le calcul des jours d'emploi, on compte toujours 30 jours d'emploi pour un mois complet. Il ne faut pas confondre les mois civils et les mois d'emploi. Le premier mois d'emploi débute en effet avec le premier jour de l'emploi sur un chantier en Allemagne. Si, au moment du calcul des congés, on n'obtient pas de mois complet d'emploi, il faut calculer les jours d'emploi du dernier mois d'emploi commencé.

Exemple n° 1 :

Le 20/05, un salarié entame son activité sur un chantier en Allemagne et y reste jusqu'au 31/12 de l'année civile. Pendant cette période, il a été absent sans justification pendant 5 journées de travail et pris 21 jours consécutifs de congés sans solde. Quel est le nombre de jours d'emploi ?

du 20/05 au 31/05 = 12 jours d'emploi
 du 01/06 au 31/12 = 7 mois
 7 × 30 jours civils = 210 jours d'emploi

Total = 222 jours d'emploi
 déduction des jours d'absence 5 jours d'emploi
 déduction des jours sans solde 21 jours d'emploi

Total = 196 jours d'emploi

Le salarié comptabilise 196 jours d'emploi.

Vous pouvez calculer le nombre de jours de congés acquis par le salarié pendant l'année civile à l'aide des jours d'emploi.

Calcul du nombre de jours de congés avec l'aide du diviseur de congés 12

Pour chaque période de travail de 12 jours (= diviseur de congés 12), le salarié acquiert le droit à un jour de congé.

Si on divise les jours d'emploi par le diviseur de congés 12, on obtient le nombre de jours de congés auquel le salarié a droit. Pendant l'année civile en cours, les fractions de jours de congés sont arrondies pour obtenir des jours de congés complets.

Formule pour le calcul des jours de congés :

$$\frac{\text{Nombre total de jours d'emploi}}{\text{Diviseur de congés 12}} = \text{jours de congés}$$

Exemple n° 2 :

Le salarié est employé sur un chantier en Allemagne depuis le 01/04.

Il aimerait prendre des congés à partir du 21/10. Quel est le nombre maximal de jours de congés auquel il peut prétendre ?

du 01/04 au 30/09 = 6 mois × 30 jours civils = 180 jours d'emploi
 du 01/10 au 20/10 = 20 jours d'emploi

$$\frac{200 \text{ jours d'emploi}}{12} = 16,67 \text{ jours de congés}$$

Comme les jours sont toujours arrondis dans l'année civile en cours, le salarié a droit à 16 jours de congés qu'il pourra prendre à partir du 21/10. Les jours de congés sont aussi considérés comme jours d'emploi.

B2. Quand un salarié peut-il prendre des congés?

Durant son activité dans le secteur de la construction d'échafaudages en Allemagne

Les jours de congés acquis en Allemagne peuvent être pris par le salarié durant son activité en Allemagne.

Si la durée de son détachement en Allemagne est terminée, le salarié peut toutefois faire valoir, pendant un détachement ultérieur, ses droits à congés acquis en Allemagne qu'il n'aura pas encore pris. Dans ce cas, ce sera à l'employeur qui détachera ensuite le salarié en Allemagne d'octroyer ces congés. Au cas où aucun détachement ne ferait suite au premier, le salarié a la possibilité de déposer une demande d'indemnité compensatrice de congés payés auprès de SOKA GERÜSTBAU (voir C2.).

Départ en congés

Dès l'instant où le salarié a acquis ne serait-ce qu'un jour de congé, il sera en droit de prendre ce jour après concertation avec son employeur. L'employeur doit décider de la date de prise des congés en fonction des souhaits du salarié et des exigences de l'entreprise.

Expiration du droit à congés

Les congés expirent vis-à-vis de l'employeur à la fin de l'année qui suit l'année au cours de laquelle les droits à congés ont été acquis.

Ainsi, par exemple, les droits à congés issus de 2023 expirent à la fin 2024. C'est pourquoi l'employeur doit octroyer à son salarié les jours de congés issus de l'année d'activité 2023 au plus tard avant le 31/12/2024.

Après cette date, le salarié perd ses droits à congés payés et à indemnités de congés payés vis-à-vis de son employeur. En perdant ses droits à congés payés, le salarié perd aussi ses droits à indemnité compensatrice de congés payés octroyés par SOKA GERÜSTBAU. Néanmoins, il pourra encore déposer auprès de SOKA GERÜSTBAU une demande de dédommagement de ses droits non exercés (voir C3.)

B3. Quelle indemnité le salarié perçoit-il de son employeur pour la durée de ses congés?

Les congés sont du temps libre rémunéré. Par conséquent, le salarié a droit à une indemnité de congés payés pour la durée de ses congés.

Salaire brut comme base de calcul

Le droit du salarié à une indemnité de congés payés se base sur le salaire brut total gagné en Allemagne. Pour pouvoir calculer l'indemnité de congés payés, l'employeur doit tout d'abord déterminer le montant du salaire brut total gagné.

Le salaire brut est la rémunération que l'employeur doit à son salarié en contrepartie de la prestation de travail de ce dernier. Le salaire brut est généralement le résultat de stipulations notifiées dans le contrat de travail ayant un lien avec les dispositions légales ou conventionnelles de l'État depuis lequel a été détaché le salarié. La rémunération des prestations de travail en Allemagne ne doit pas se situer en-dessous des salaires minimaux. Si en raison de la législation du pays détachant le salarié a droit à une rémunération supérieure au salaire minimum allemand, c'est ce salaire supérieur qui sera pris en compte.

Pour les salariés non soumis au droit allemand de l'impôt sur les salaires, le calcul de l'indemnité de congés payés est effectué sur la base du salaire y compris les avantages en nature, qui représenterait le salaire brut si le droit fiscal allemand était appliqué.

Pour les salariés soumis au droit allemand de l'impôt sur les salaires, le calcul de l'indemnité de congés payés est effectué sur la base du salaire brut qui sert aussi de base pour le calcul de l'impôt sur les salaires et qui doit être inscrit sur la Lohnsteuerkarte allemande (fiche individuelle du contribuable assujetti à l'impôt sur les salaires) ou sur la Lohnsteuerbescheinigung (attestation du paiement de l'impôt sur les salaires). En droit fiscal allemand, sont également compris dans le salaire brut les avantages en nature qui ne sont pas imposés forfaitairement selon le § 40 Einkommensteuergesetz (EStG) (loi allemande sur la fiscalité du revenu), et le salaire brut imposable forfaitairement selon les §§ 40a, 40b et 52 paragr. 40 EStG, à l'exception de la cotisation au titre de la pension de retraite complémentaire conventionnelle du salarié, de la part de l'employeur pour le financement de la retraite complémentaire conventionnelle et de la cotisation à une assurance-groupe-accidents. Par ex., la nourriture et le logement sont considérés comme des avantages en nature uniquement s'ils sont accordés gracieusement par l'employeur. Si l'employeur ne les accorde qu'à un prix réduit, le salaire brut correspond à la différence entre ce montant réduit et le prix habituel pratiqué sur le marché.

L'indemnité de congés payés déjà versée et les indemnités compensatrices de congés payés font également partie du salaire brut.

Par contre, n'entrent pas dans le salaire brut le 13ème mois accordé par convention ou les rémunérations versées par l'entreprise ayant un caractère semblable (prime de Noël, primes annuelles exceptionnelles) ainsi que les indemnités de rupture du contrat de travail.

Octroi de la prime de vacances à hauteur, actuellement, de 14,82 % du salaire brut

L'indemnité de congés payés est définie par un taux du salaire brut. Le taux actuel est de 14,82 % du salaire brut.

Il est composé de la rémunération des congés à hauteur de 11,4 % du salaire brut (qui remplace le salaire les jours de congés) et de la prime de vacances supplémentaire à hauteur de 3,42 % du salaire brut (= 30 % de la rémunération des congés).

Formule pour le calcul de l'indemnité de congés payés :

Rémunération des congés	11,40 %
+ Prime de vacances supplémentaire (30 %)	3,42 %
Prime de vacances	14,82 %

du salaire brut total = Indemnité de congés pays

Le salaire brut total comprend aussi l'indemnité de congés payés respectivement versée qui doit, de ce fait, être régulièrement imputée sur le salaire brut total.

Païement par l'employeur

L'employeur verse directement l'indemnité de congés payés à son salarié au cas où il lui aurait accordé des congés pendant son activité en Allemagne.

Date du paiement au salarié

L'employeur verse l'indemnité de congés payés au salarié en même temps que le reste du salaire du mois comptable, mais au plus tard le 15 du mois qui suit le mois pour lequel le salaire est dû.

Indemnité de congés payés dans le cas où le salarié ne prendrait pas tous ses jours de congés (congés partiels)

Si le salarié ne prend qu'une partie de ses congés cumulés (droit à congés payés), l'employeur est tenu de lui verser, pour chaque jour de congé, le taux journalier correspondant. Dans le cas de plusieurs jours de congés, le taux journalier est à multiplier par le nombre de jours de congés octroyés.

Formule pour le calcul du droit à congé partiel :

Droit à congés
Jours de congé = Taux journalier

Taux journalier × jours de congés octroyés = Indemnité de congés payés

Exemple n° 3 :

Pendant l'année civile 2023, un salarié a cumulé un total de 8 jours de congés et un droit à congés à hauteur de 1 200,00 EUR. Maintenant, il souhaite prendre 2 jours de congés. Quel est le montant de son indemnité de congés payés pour ce congé partiel ?

$$\frac{1\,200,00\text{ EUR}}{8} = 150,00\text{ EUR}$$

$$150,00\text{ EUR} \times 2 = 300,00\text{ EUR}$$

Pour ces 2 jours de congés, l'employeur devrait verser 300,00 EUR d'indemnité de congés au salarié.

Octroi de plusieurs congés au cours d'une année civile

Le salaire brut déjà gagné et le nombre de jours d'emploi augmentent en fonction de la durée de l'activité. C'est sur cette base que se calcule, pour l'année civile, un nouveau droit à congés total et à indemnité de congé payés plus élevé pour le salarié.

Le congé partiel déjà accordé auparavant doit tout d'abord être décompté de ce nouveau droit total. Il en résulte le nombre de jours de congés restants acquis pour l'année civile.

Si le salarié ne prend pas tous ses congés restants, mais de nouveau seulement une partie, il y a lieu de calculer un nouveau taux journalier avec le solde des congés. Le nouveau taux journalier est à multiplier par les nouveaux jours de congés octroyés.

Formule pour le calcul de plusieurs congés partiels :

$$\frac{\text{Droit à congés (solde)}}{\text{Jours de congés (solde)}} = \text{Taux journalier}$$

$$\text{Taux journalier} \times \text{jours de congés octroyés} = \text{Indemnité de congés payés}$$

Suite de l'exemple 3 :

De ses droits à congés acquis en 2023, le salarié a déjà pris 2 jours de congés et perçu une indemnité de congés payés d'un montant de 300,00 EUR. Entretemps, au cours de l'année civile, il a effectué 130 jours d'emploi sur des chantiers en Allemagne et gagné un salaire brut de 11 425,00 EUR (indemnité de congés payés incluse). À présent, il aimerait prendre 6 jours de congés supplémentaires. Quel est le montant de l'indemnité de congés payés que l'employeur doit verser au salarié pour ces 6 jours de congés ?

- a) *Tout d'abord, il y a lieu de recalculer l'indemnité totale de congés payés constituée au cours de l'année civile sur la base du salaire brut total déclaré.*

$$14,82 \% \text{ de } 11\,425,00 \text{ EUR} = 1\,693,19 \text{ EUR}$$

Le salarié a acquis au cours de l'année civile une indemnité totale de congés payés de 1 693,19 EUR.

Le salarié a déjà perçu 300,00 EUR de cette indemnité.

$$1\,693,19 \text{ EUR} - 300,00 \text{ EUR} = 1\,393,19 \text{ EUR}$$

L'indemnité de congés payés restante due au salarié, pour cette année, est donc de 1 393,19 EUR.

- b) *Les jours de congés cumulés devront aussi être recalculés pour l'année civile.*

$$\frac{130}{12} = 10,83 / \text{arrondis à } 10$$

Le salarié a donc droit à 10 jours de congés au total pour l'année civile. Les 2 jours de congés déjà accordés sont à déduire de ces 10 jours de congés.

$$10 - 2 = 8$$

Il reste donc encore au salarié 8 jours de congés pour 2023.

- c) *Le salarié n'ayant pas l'intention de prendre la totalité de son congé restant, il s'agit ici, à nouveau, d'un congé partiel dont l'indemnité de congés payés devra être calculée avec un taux journalier. Ce nouveau taux journalier est à multiplier par le nombre de jours de congés nouvellement accordés.*

$$\frac{1\,393,19 \text{ EUR}}{8} = 174,15 \text{ EUR}$$

$$174,15 \text{ EUR} \times 6 = 1\,044,90 \text{ EUR}$$

Pour les 6 jours de congés nouvellement accordés en 2023, le salarié perçoit une indemnité de congés payés d'un montant de 1 044,90 EUR de la part de son employeur.

B4. Que se passe-t-il avec le solde des congés en fin d'année ?

Report sur l'année civile suivante

À la fin de l'année civile, les jours n'ayant pas encore été octroyés doivent être recalculés et reportés comme jours de congés restants sur l'année civile suivante. Les fractions de congés totalisant au moins une demi-journée de congés doivent être arrondies au nombre supérieur en journées complètes de congés. Le solde des congés ne peut être accordé que jusqu'à la fin de l'année suivante. Un deuxième report sur l'année civile d'après n'est pas permis.

Calcul du solde des congés

- Calculez les jours d'emploi en Allemagne durant l'année civile écoulée.
- Divisez les jours d'emploi par le diviseur de congés 12 afin de déterminer les jours de congés acquis pendant l'année civile écoulée.
- Arrondissez au nombre supérieur les fractions de congés totalisant au moins une demi-journée de congés pour obtenir des journées complètes de congés.
- Déduisez les jours de congés déjà pris durant l'année civile passée du nombre de jours de congés acquis.
- Le résultat correspond aux jours de congés restants. Ceux-ci sont à reporter sur l'année civile suivante. Le salarié peut donc ajouter ces congés restants aux congés à prendre l'année suivante.

Exemple n° 4 :

Un salarié a exercé son activité en Allemagne du 01/04 au 31/12 d'une année civile. Son employeur lui a accordé 16 jours de congés durant l'année civile. Le salarié est amené à continuer son activité sur des chantiers en Allemagne au-delà du 31/12. Quel est le solde de congés qu'il pourra reporter sur l'année civile suivante ?

du 01/04 au 31/12 = 9 mois

9 × 30 jours civils = 270 jours d'emploi

$\frac{270}{12} = 22,5$

<i>Jours de congés acquis</i>	<i>22,5</i>	<i>arrondis à 23 jours</i>
<i>moins les jours de congés accordés</i>	<i>16</i>	

Jours de congés restants 7 jours

Le salarié a droit à un solde de congés de 7 jours. Celui-ci est reporté sur l'année civile suivante et pourra être pris jusqu'au 31/12 de cette année civile.

Octroi du solde des congés de l'année précédente avant les congés de l'année civile en cours

Le salarié acquiert de nouveaux droits à congés s'il continue d'exercer une activité sur des chantiers en Allemagne l'année suivante. Si au cours de la nouvelle année civile l'employeur lui accorde des jours de congés, il y a tout d'abord lieu de vérifier si le salarié dispose encore de jours de congés à prendre issus de l'année précédente et de combien il s'agit. Pour éviter qu'ils n'expirent (voir B2.), il faut tout d'abord accorder ces congés restants avant que l'intéressé puisse prétendre aux congés issus de l'année en cours.

Exemple n° 5 :

Un salarié a reporté sur l'année civile 2022 un solde de 8 jours de congés de 2023. En outre, il a encore droit à des indemnités de congés payés restantes d'un montant de 1 200,00 EUR provenant de l'année 2022.

Le salarié souhaite prendre 6 autres jours de congé en 2023.

Quel est le montant de l'indemnité de congés payés résultant du congé restant auquel le salarié peut prétendre?

Le salarié ne souhaitant prendre qu'une partie de son congé restant, l'indemnité de congés payés à laquelle il a droit devra à nouveau être calculée avec un taux journalier.

$$\frac{1\,200,00\text{ EUR}}{8} = 150,00\text{ EUR}$$

$$150,00\text{ EUR} \times 6 = 900,00\text{ EUR}$$

Pour ses 6 jours de congés, le salarié obtient une indemnité de congés payés d'un montant de 900,00 EUR.

Scinder les droits à congés d'après les années civiles

Les congés de l'année passée doivent être pris en priorité pour qu'ils n'expirent pas, c'est-à-dire avant les congés de l'année en cours.. C'est pourquoi SOKA GERÜSTBAU scinde les congés par année civile sur tous les relevés de compte.

Si le salarié souhaite prendre plus de jours de congés qu'il ne lui en reste de l'année passée, l'employeur doit accorder les congés de l'année passée dans leur totalité et, pour le reste des congés, calculer un droit à congés partiels résultant de l'année civile en cours. Cette opération s'effectue en appliquant à nouveau le taux journalier (voir exemple 3). Ensuite, il y a lieu d'additionner les droits à congés des deux années. L'employeur doit verser l'indemnité de congés payés en un seul montant au salarié.

Exemple n° 6 :

Un salarié a encore droit à un congé restant de 8 jours issus de 2022 et à une indemnité de congés payés restante d'un montant de 1 200,00 EUR. Durant la nouvelle année 2023, il a déjà effectué 65 jours d'emploi sur des chantiers en Allemagne et gagné un salaire total brut de 5 000,00 EUR. Il souhaite prendre 10 jours de congés en 2023.

a) Solde de congés de l'année précédente (2022).

L'employeur doit accorder le total des congés restants de 2022 car le nombre de jours de congés restants (8) est inférieur au nombre de jours de congés sollicités par le salarié (10). Pour ces congés restants, il n'est pas nécessaire de calculer l'indemnité (taux journalier) correspondant à un jour de congé.

b) Congés issus de l'année en cours (2023)

Tout d'abord, il y a lieu de calculer, sur la base du salaire total brut déjà perçu en 2023, l'indemnité de congés payés acquise pour 2023.

Ensuite, il faut calculer le nombre de jours de congés que le salarié a acquis au fil de l'année 2023.

$$\frac{65}{12} = 5,42 / \text{arrondis à } 5$$

Par conséquent, le salarié peut prétendre, jusqu'à présent, à 5 jours de congés qu'il aura accumulés en 2023 (année en cours).

Pour les 2 jours de différence entre les congés sollicités (10) et les congés restants de 2022 (8), on doit calculer l'indemnité de congés payés en appliquant un taux journalier car le salarié ne prend qu'une partie de ses congés issus de l'année 2023 (2 jours sur 5 jours acquis).

B5. Que se passe-t-il lors d'un changement d'employeur ?**Transfert des droits à congés**

Si, en Allemagne, le salarié change d'employeur en restant dans le secteur de la construction d'échafaudages, il peut faire valoir le cumul de ses droits à congés auprès de son nouvel employeur, même si celui-ci est une entreprise de construction d'échafaudages allemande. Le fait que le salarié puisse « faire suivre » ses droits à congés d'une entreprise à l'autre en Allemagne représente un avantage particulier et ce, indifféremment du fait que le propriétaire de l'entreprise de construction d'échafaudages ait son siège en Allemagne ou à l'étranger.

Déclaration, par l'ancien employeur, de la fin du contrat de travail

Pour que le salarié puisse faire valoir ses droits à congés auprès d'un nouvel employeur, son dernier employeur doit déclarer la fin du contrat de travail à SOKA GERÜSTBAU en indiquant son numéro d'employeur et celui de son salarié.

Relevé de compte du salarié comme document de travail

La SOKA GERÜSTBAU met à disposition un aperçu des droits aux congés (extrait de compte travailleur) via le service en ligne pour les employeurs et via le service en ligne pour les travailleurs.

B6. Relevé de compte de salarié

À la fin de chaque année civile, SOKA GERÜSTBAU remet à l'employeur un relevé de compte de chaque salarié. Le relevé de compte contient des détails importants relatifs à l'activité du salarié (durée de l'activité, jours d'emploi, salaire brut, congés et indemnités de congés acquis ainsi que les congés accordés). Le relevé de compte indique enfin aussi les droits à congés restants.

Si l'employeur se trompe dans l'établissement de ces déclarations et si, par voie de conséquence, le relevé de compte est faux ou incomplet, le salarié peut demander à l'employeur de rectifier son erreur dans un délai de deux mois après réception de son relevé de compte. Si malgré cette demande, l'employeur n'effectue pas de rectification, le salarié est en droit d'intenter une action en justice (également auprès d'un tribunal allemand) à l'encontre de son employeur pour demander une rectification.

C. Prestations de SOKA GERÜSTBAU

C1. Droits de remboursement octroyés aux employeurs

Indemnités de congés payés pour des congés pris pendant le détachement

Si un employeur octroie des congés à un salarié pendant son activité dans la construction d'échafaudages en Allemagne, l'employeur est tenu de verser, directement au salarié, les indemnités de congés payés conformément aux explications de B3. SOKA GERÜSTBAU rembourse ces indemnités de congés à l'employeur, majorées d'un remboursement forfaitaire de 35 % au titre des charges sociales.

Limitation par les droits conventionnels du salarié

Si l'employeur a octroyé à son salarié plus de jours de congés que ceux auxquels ce dernier a droit sur la base du calcul de la convention collective, il s'agit alors d'une prestation volontaire supérieure à celle de la convention et qui ne peut pas faire l'objet d'un remboursement.

Remboursement uniquement après versement des cotisations et déclarations complètes

SOKA GERÜSTBAU ne verse à l'employeur le montant de ses demandes de remboursement que si le compte de cotisations de celui-ci est à jour et s'il a effectué toutes ses déclarations en bonne et due forme.

Pas de compensation par l'employeur

L'employeur n'est pas autorisé à compenser des retards de cotisation par des droits à remboursement.

Possibilité de solder

SOKA GERÜSTBAU a la possibilité de créditer le compte de cotisations de l'employeur de ses avoirs de remboursement. Conditions préalables :

- SOKA GERÜSTBAU a reçu la totalité des déclarations obligatoires,
- l'employeur a remis à SOKA GERÜSTBAU, une procuration l'autorisant à percevoir les cotisations entrant dans la procédure de caisse de congés par la voie du prélèvement bancaire,
- le compte de cotisation ne présente aucun arriéré lors du dépôt de la déclaration mensuelle,
- il n'y a aucun doute sur la légitimité du droit que l'employeur fait valoir en ce qui concerne ses remboursements.

Délais d'expiration

Par principe, les droits à remboursement des indemnités de congés expirent s'ils n'ont pas été revendiqués auprès de SOKA GERÜSTBAU jusqu'au 31/12 de l'année suivant celle où ils ont été acquis.

À la fin du contrat de travail et dans le cas où un salarié ne serait plus couvert par la convention collective type (par ex. à la fin de son détachement) et sans que son contrat de travail ait pris fin pour autant, les droits à remboursement des indemnités de congés payés expirent le 15 du deuxième mois suivant ce changement de situation.

Exemple n° 8 :

Un salarié quitte l'Allemagne le 25/08/2023 car son détachement prend fin. Pour les indemnités de congés versées jusqu'au mois d'août 2023 inclus, l'expiration du droit à remboursement de l'employeur entre en vigueur à la fin de la journée du 15/10/2023. Après cette date, SOKA GERÜSTBAU est dans l'obligation de refuser tout remboursement.

En cas d'assujettissement rétroactif d'une entreprise, le délai d'expiration pour tout remboursement est de deux ans. Le délai commence à courir à la fin de l'année où SOKA GERÜSTBAU a informé l'employeur de son assujettissement à la cotisation.

C2. Indemnité compensatrice de congés payés pour le salarié

Indemnité compensatrice versée par SOKA GERÜSTBAU

Si un salarié a terminé son activité sur des chantiers en Allemagne et s'il n'est pas au chômage, SOKA GERÜSTBAU versera une indemnité compensatrice de congés payés au salarié, à sa demande, trois mois après la fin de son activité. Dans ce cas, SOKA GERÜSTBAU part du principe que le salarié ne reviendra pas en Allemagne dans un premier temps, de sorte que ce dernier n'est pas obligé d'accumuler les congés acquis pour une activité ultérieure en Allemagne.

Exemple n° 9 :

Un salarié a été détaché par son employeur sur des chantiers en Allemagne jusqu'au 30/06. Après cette date, le salarié retourne dans son pays d'origine. À partir du 01/10, le salarié pourra obtenir une indemnité compensatrice de la part de SOKA GERÜSTBAU.

Demande d'indemnité compensatrice par le salarié

L'indemnité compensatrice sera uniquement versée à la demande du salarié. Si le salarié n'a pas encore déposé de demande et s'il travaille à nouveau en tant que salarié manuel affecté à la construction d'échafaudages sur un chantier en Allemagne, le droit à congés est à nouveau validé dans sa totalité (temps libre et rémunération).

Les formulaires de demande se trouvent dans la Partie III de la brochure et sur notre site internet www.sokageruest.de/entsendebetriebe/franzoesisch/ et sont disponibles en plusieurs langues.

Si le salarié envoie une demande écrite sans formulaire, il doit absolument indiquer les informations suivantes :

- n° du salarié
- prénom et nom de famille
- date de naissance
- adresse actuelle
- coordonnées bancaires actuelles

- date du dernier jour de son activité dans le secteur de la construction d'échafaudages en Allemagne
- numéro d'identification fiscale allemand
- motif de l'indemnité compensatrice

Le salarié doit signer sa demande personnellement.

Indemnité compensatrice par le dernier l'employeur

Le salarié peut, par exemple, prétendre à une indemnité compensatrice de congés payés vis-à-vis du dernier employeur (chez qui le salarié a exercé son activité de constructeur d'échafaudages),

- s'il perçoit une pension de retraite ou une pension d'invalidité
- ou s'il souscrit un contrat d'employé ou d'apprentissage.

Dans ces cas-là, le salarié reçoit l'indemnité compensatrice de l'employeur immédiatement après la fin de son activité. La présence de motifs ouvrant droit à l'indemnité compensatrice doit être prouvée à l'aide de justificatifs appropriés (par ex. avis de pension, contrat de travail).

Réserve de réduction

Si l'employeur n'est pas totalement à jour de ses cotisations auprès de SOKA GERÜSTBAU concernant le régime des congés payés, SOKA GERÜSTBAU sera obligée de réduire l'indemnité compensatrice en conséquence.

Assujettissement à la sécurité sociale et aux impôts

Dans la mesure où l'indemnité compensatrice est soumise aux cotisations sociales, SOKA GERÜSTBAU déduit de celle-ci un montant forfaitaire spécifique au pays et le transmet à l'employeur. Si la cotisation de la sécurité sociale que le salarié doit verser est plus élevée que le montant forfaitaire, le salarié doit verser la différence à l'employeur. Si, par contre, le montant de la cotisation est inférieur à la cotisation forfaitaire, l'employeur devra verser rétroactivement la différence au salarié.

De plus, SOKA GERÜSTBAU est dans l'obligation de retenir un montant forfaitaire pour le paiement de l'impôt sur les salaires et du « Solidaritätszuschlag » (majoration de solidarité) pour les reverser au service des impôts de Wiesbaden (Finanzamt Wiesbaden). Lors du versement, chaque salarié reçoit de SOKA GERÜSTBAU une « Lohnsteuerbescheinigung » (attestation du paiement de l'impôt sur les salaires) sur laquelle figure le montant de l'impôt retenu sur les salaires. Dans le cas où des salariés détachés n'auraient pas été obligés de payer l'impôt sur les salaires en Allemagne (par exemple en raison d'une convention fiscale relative à la double imposition), ces salariés peuvent demander le remboursement auprès du service des impôts de Wiesbaden.

C3. Dédommagement du salarié pour droits à congés expirés

Dédommagement par SOKA GERÜSTBAU

Les droits à congés payés et à indemnités compensatrices de congés payés expirent à la fin de l'année civile suivant l'année de l'acquisition de ces droits.

Exemple n° 10 :

Les jours de congés, les indemnités de congés et les indemnités compensatrices de congés payés de l'année 2022 expirent le 31/12/2023.

Néanmoins, SOKA GERÜSTBAU verse aux salariés un dédommagement pour le congé non pris, mais uniquement si ceux-ci n'ont pas déjà perçu une indemnité compensatrice de congés payés.

La demande de dédommagement ne peut être formulée auprès de SOKA GERÜSTBAU qu'au cours de la deuxième année civile suivant l'année d'acquisition des droits à congés, ni plus tôt, ni plus tard. Le salarié devra éventuellement renouveler une demande déposée trop tôt.

Suite de l'exemple 10 :

Un dédommagement pour des droits à congés acquis en 2022, et expirés, ne pourra faire l'objet d'une demande auprès de SOKA GERÜSTBAU qu'au cours de l'année 2024. Le délai de dépôt commence à courir à partir du 01/01/2024 et prend fin le 31/12/2024.

Demande de dédommagement déposée par le salarié

Les formulaires de demande se trouvent dans la Partie III de la brochure et sur notre site internet www.sokageruest.de/entsendebetriebe/franzoesisch/ (également en plusieurs langues).

Si le salarié envoie une demande écrite sans formulaire, il doit absolument indiquer les informations suivantes :

- n° du salarié
- prénom et nom de famille
- date de naissance
- adresse actuelle
- coordonnées bancaires actuelles
- numéro d'identification fiscale allemand

La demande doit être signée personnellement par le salarié. Afin de respecter les délais de demande, il est important de tenir compte de la durée d'acheminement souvent plus longue du courrier de l'étranger.

Réserve de réduction

Si l'employeur n'est pas totalement à jour de ses cotisations auprès de SOKA GERÜSTBAU concernant le régime des congés payés, SOKA GERÜSTBAU sera obligée de réduire le montant du dédommagement en conséquence.

SOKA GERÜSTBAU s'efforce de recouvrer ultérieurement les cotisations manquantes des employeurs.

Au cas où l'employeur s'acquitterait ultérieurement de ses cotisations à SOKA GERÜSTBAU, le salarié perçoit ce paiement ultérieur de la part de SOKA GERÜSTBAU jusqu'à quatre années civiles après l'expiration de ses droits à congés.

Assujettissement à l'impôt sur les salaires

SOKA GERÜSTBAU est dans l'obligation de retenir un montant forfaitaire pour le paiement de l'impôt sur les salaires et le « Solidaritätszuschlag » (majoration de solidarité), pour le reverser ensuite au service des impôts de Wiesbaden (Finanzamt Wiesbaden). Lors du versement, chaque salarié reçoit de SOKA GERÜSTBAU une « Lohnsteuerbescheinigung » (attestation du paiement de l'impôt sur les salaires) sur laquelle figure le montant de l'impôt sur les salaires retenu. Dans le cas où des salariés détachés n'auraient pas été obligés de payer l'impôt sur les salaires en Allemagne (par exemple en raison d'une convention fiscale relative à la double imposition), ces salariés peuvent demander le remboursement auprès du service des impôts de Wiesbaden.

C4. Droits en cas de décès du salarié

En cas de décès du salarié, ses droits à indemnités de congés, indemnités compensatrices de congés payés ou dédommagements sont transférés à l'héritier ; les droits à indemnités de congés payés doivent également être réclamés à SOKA GERÜSTBAU.

L'héritier doit fournir les renseignements suivants :

- nom et prénom de la personne décédée
- n° du salarié décédé
- adresse de la personne déposant la demande (par ex. de l'héritier)
- les coordonnées bancaires actuelles (par ex. de l'héritier)
- numéro d'identification fiscale allemand

En outre, il y a lieu de fournir à SOKA GERÜSTBAU une copie de l'acte de décès ainsi que le certificat d'hérédité ou toute autre pièce justificative adéquate ouvrant droit à l'héritage.

Si le défunt a plusieurs héritiers (communauté d'héritiers), ceux-ci devront donner procuration écrite à une personne autorisée à recevoir le paiement des droits à congé. Cette procuration est également à joindre à la demande.

D. Obligations relatives à l'adhésion de l'employeur

D1. Renseignements indispensables et documents

Données de base de l'employeur et des salariés

Les employeurs sont tenus de compléter le formulaire « Fiche de base en cas de détachement de salariés en Allemagne » et de le transmettre à SOKA GERÜSTBAU. Vous trouverez les explications et les indications nécessaires pour remplir ce formulaire, ainsi que tous les autres, dans la Partie III de cette brochure. En outre, les données de base relatives aux salariés détachés doivent être communiquées via l'application en ligne à cet effet sur www.sokageruest.de. Voir à ce sujet la Partie II.

Attestations relatives à l'entreprise de l'employeur

SOKA GERÜSTBAU a également besoin des attestations certifiant que l'employeur est enregistré sur le lieu de son siège social à l'étranger (immatriculation au registre du commerce, autorisation d'exercer une activité commerciale et/ou industrielle, immatriculation à la chambre des métiers, ou similaires). Dans le cas d'autres immatriculations du même type en Allemagne, les attestations correspondantes sont également à transmettre sous forme de photocopies (si possible traduites en langue allemande).

Communication des modifications

Toutes les modifications concernant les données de base fournies sur l'employeur et/ou sur le salarié sont immédiatement à communiquer par écrit à SOKA GERÜSTBAU.

Déclaration du salaire mensuel brut et des indemnités de congés payés (déclaration mensuelle) au 15 du mois suivant

L'employeur déclare, par voie électronique, les salaires mensuels bruts de tous ses salariés manuels (travailleurs) - à hauteur des montants effectivement versés, mais au minimum à hauteur des rémunérations dues sur la base du salaire minimum conventionnel applicable.

Si un employeur verse une indemnité de congés payés à ses salariés pour les congés accordés pendant le détachement, il y a lieu de déclarer à SOKA GERÜSTBAU, pour ce mois comptable et en plus des informations habituelles à faire figurer dans la déclaration mensuelle, le montant brut de l'indemnité de congés payés versée ainsi que les jours de congés octroyés. La déclaration mensuelle pour chaque mois civil doit parvenir à SOKA GERÜSTBAU au plus tard le 15 du mois suivant.

Le numéro d'employeur (composé de six chiffres) et le code d'État (abréviation pour l'état où se trouve le siège social) doivent être indiqués sur tous les courriers. La liste des codes d'État se trouve à la fin de la Partie III de cette brochure. Pour tous les cas relatifs à des salariés en particulier, il y a également lieu d'indiquer le numéro de salarié. Les dossiers pourront ainsi être traités plus rapidement.

En principe, chaque employeur est tenu d'accomplir son devoir de déclaration vis-à-vis de SOKA GERÜSTBAU par l'intermédiaire du service en ligne mis en place par cette dernière

(procédure de déclaration par voie électronique). Si l'employeur en fait la demande et s'il peut justifier du caractère économique et personnel inacceptable de cette obligation, il peut en être exempté.

D2. Couverture par l'employeur des droits à congés payés des salariés

Païement de la cotisation mensuelle au 15 du mois suivant

La cotisation de chaque mois doit être enregistrée sur le compte de SOKA GERÜSTBAU au plus tard le 15 du mois civil suivant. Depuis janvier 2022, le taux de cotisation s'élève à 19,6 % du salaire mensuel brut versé à tous les salariés détachés en Allemagne.

Le salaire brut servant de base au calcul des cotisations aux caisses de congés payés correspond au salaire brut servant de base au droit à congés du salarié (voir B3.).

Les virements sont à effectuer exclusivement sur le compte de la Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes ouvert auprès de la

**Commerzbank Wiesbaden,
IBAN : DE57 5104 0038 0512 7618 00,
BIC/SWIFT : COBADEFFXXX.**

D'éventuels frais bancaires sont à la charge de l'employeur. Leur paiement doit donc faire l'objet d'un versement complémentaire aux cotisations. Ceci est valable pour les frais bancaires en Allemagne et à l'étranger.

Afin de limiter les frais relatifs aux virements lors de paiements provenant de pays non membres de l'UE, il y a lieu de demander à chaque banque de créditer le montant intégral sur le compte de SOKA GERÜSTBAU par paiement SWIFT (Code SWIFT/BIC: COBADEFFXXX). Lors d'un paiement par SWIFT, il faut indiquer la mention « OUR » dans la case « détail du paiement 71A ».

Il faut toujours indiquer le numéro de compte de l'employeur comme affectation sur l'ordre de virement.

Pas de déduction de la cotisation sur le salaire

L'employeur est tenu de verser les cotisations des caisses de congés payés en supplément du salaire. Elles ne peuvent pas être retenues sur le salaire de l'ouvrier ou déduites de celui-ci.

D3. Conséquences d'un retard de paiement

Intérêts moratoires

Si un employeur est en retard de ses cotisations, il doit verser, par mois de retard, des intérêts moratoires de 0,5 % sur les arriérés de cotisations (= 6 % l'an).

Si l'employeur solde ses arriérés ultérieurement, les intérêts moratoires se calculent sur la base du montant total des arriérés.

Une mise en demeure par SOKA GERÜSTBAU n'est pas nécessaire dans la mesure où la date exacte d'exigibilité du paiement des cotisations (le 15 du mois suivant) est déterminée par le calendrier civil. Ainsi, l'employeur serait déjà en retard de ses cotisations à partir du 16 du mois suivant.

Action en paiement des cotisations

SOKA GERÜSTBAU est en droit d'intenter une action en justice contre les employeurs en retard de leurs cotisations. Les litiges entre l'employeur et SOKA GERÜSTBAU relèvent exclusivement de la compétence juridique du Tribunal du travail de Wiesbaden en vertu des § 15 AEntG et § 22 VTV.

Infractions

SOKA GERÜSTBAU informe l'administration douanière si un employeur n'a pas versé ses cotisations dans les délais. Celui qui ne paie pas ses cotisations dans les délais prescrits commet une infraction selon le § 23 al. 1 n°1 AEntG. Cette infraction peut être passible d'une amende pouvant s'élever jusqu'à 500 000,00 EUR. En outre, les employeurs n'ayant pas versé leurs cotisations à SOKA GERÜSTBAU pourront être exclus de l'adjudication de travaux publics en Allemagne.

Responsabilité du garant

Si un employeur devait ne pas s'acquitter ou ne s'acquitter que partiellement de ses cotisations vis-à-vis de SOKA GERÜSTBAU, cette dernière exercerait son droit de réclamer les arriérés à son commettant ou aux autres commettants de l'employeur selon le § 14 AEntG.

Dans le cas où SOKA GERÜSTBAU réclamerait ses arriérés aux commettants, ceux-ci seraient autorisés à exercer un recours auprès de l'employeur, qui est le débiteur originaire.

SOKA GERÜSTBAU donne aux entreprises la possibilité de vérifier régulièrement si le sous-traitant qu'elles ont mandaté prend part en bonne et due forme au régime des congés payés. Pour ce faire, en utilisant le formulaire disponible sur le site internet, www.sokageruest.de/entsendebetriebe/franzoesisch/ le sous-traitant donne procuration au commettant de se procurer tous les mois auprès de SOKA GERÜSTBAU une attestation de non-opposition mentionnant aussi les salariés travaillant effectivement sur le chantier.

Partie II : Procédure de déclaration par voie électronique

Chaque employeur est fondamentalement tenu d'accomplir son devoir de déclaration vis-à-vis de SOKA GERÜSTBAU par l'intermédiaire du service en ligne mis en place par cette dernière (procédure de déclaration par voie électronique).

Grâce à l'application internet multilingue, vous avez la possibilité de transmettre de manière simple, claire et sécurisée vos déclarations mensuelles à SOKA GERÜSTBAU et, si nécessaire, d'y effectuer des modifications.

The screenshot shows the SOKA GERÜSTBAU online service interface. At the top, there is a navigation bar with the title "Testbetrieb, Gerüstbau Entsendung" and several links: "Accueil", "Datenschutz", "Impressum", "Fermer la session", and "Changez le mot de passe". The SOKA GERÜSTBAU logo is on the right. Below the navigation bar, the main content area is titled "Online-Service". On the left, there is a list of links: "Utilisateur du service en ligne", "Collaborateur(s)", "Déclaration mensuelle", "Relevé de compte salarié", and "Justificatifs". The main text area contains two paragraphs of instructions in French, followed by a language selection dropdown menu set to "français / français".

Pour participer, vous n'avez en fait besoin que d'un ordinateur courant adapté à la technique actuelle et disposant d'un accès à internet.

Sur le site internet www.sokageruest.de/entsendebetriebe/franzoesisch/, vous trouverez un formulaire permettant de vous inscrire au service en ligne. Dès que ce formulaire parvient à SOKA GERÜSTBAU nous vous envoyons par courriel vos données personnelles d'accès ainsi que des instructions détaillées sur la suite de la procédure.

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes
- Online-Service -
Postfach 51 25
65041 Wiesbaden
DEUTSCHLAND

Demande de participation à la déclaration via fenêtre Internet (Service en ligne)

N° de compte
de l'entreprise :

--	--	--	--	--	--

Code État :

--	--

Raison sociale :

Interlocuteur :

L'interlocuteur est en droit d'inscrire/radier d'autres collaborateurs de l'entreprise
en tant qu'utilisateurs du service en ligne.

Adresse électronique :

Rue :

Numéro :

Ville :

Code postal :

N° de téléphone :

N° de fax :

À partir du mois / de l'année de déclaration :

Programme de paie utilisé:

☐ DATEV

☐ BRZ

☐ Autres

Nous sollicitons la mise en place/modification d'un accès en vue de transmettre les données via votre site Internet et vous prions de nous communiquer nos coordonnées d'accès. Les conditions d'utilisation relatives à la déclaration via le site Internet peuvent être consultées sur www.sokageruest.de/downloads. Nous en avons pris connaissance et les avons acceptées.

Si vous donnez à un cabinet de conseil fiscal/cabinet gestionnaire de paie le droit d'utiliser le service en ligne à votre place, vous devez renseigner en plus les champs suivants :

Nom du bureau :

Interlocuteur :

Adresse électronique :

Rue :

Numéro :

Ville :

Code postal :

N° de téléphone :

N° de fax :

Nous octroyons au bureau du conseiller fiscal / bureau gestionnaire de paie le droit d'accéder au service en ligne pour mon entreprise. J'ai moi-même transmis les conditions d'utilisation au bureau du conseiller fiscal / bureau gestionnaire de paie.

Date

Signature

Cachet de l'entreprise

Partie III : Remarques visant l'application du régime de la caisse de congés payés

A. Indications pour remplir le formulaire « Fiche de base en cas de détachement de salariés en Allemagne »

Ce formulaire est toujours à remplir et à envoyer à SOKA GERÜSTBAU lorsque vous détachez pour la première fois, en tant qu'employeur, des salariés sur un chantier en Allemagne.

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes · Welfenstraße 4 · 65189 Wiesbaden	
Fiche de base en cas de détachement de salariés en Allemagne	
Numéro de compte de l'entreprise auprès de la Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes	Code État
Durée du détachement	
Indications sur le siège social principal de l'entreprise	
Raison sociale et forme juridique	
Raison sociale et forme juridique (autre)	
Rue et numéro	
Code postal	Ville
Adresse électronique	
Représentant(s) légal(s) (directeur général, président et similaires)	
Représentant(s) légal(s) (directeur général, président et similaires) (autre)	
Adresse postale en Allemagne	
Interlocuteur responsable	
Interlocuteur responsable (autre)	
Rue et numéro	
Code postal	Ville
N° de téléphone	N° de fax
Téléphone numérique mobile	
Adresse électronique	

Page 1 sur 2

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes · Welfenstraße 4 · 65189 Wiesbaden	
Fiche de base en cas de détachement de salariés en Allemagne	
Numéro de compte de l'entreprise auprès de la Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes	
Coordonnées bancaires	
en ☐ Allemagne ou dans le ☐ pays détachant	
Nom du bénéficiaire du paiement	
Nom de la banque	
Code banque/codé banque	
Numéro de compte	
Code SWIFT / BIC	
IBAN	
Caisse de congés payés dans le pays détachant	
Nom de la caisse de congés payés	
Numéro de code de l'employeur auprès de la caisse de congés payés	
* Ne remplir que si dans le pays détachant vous adhérez au régime des caisses de congés payés et que vous devez acquitter des cotisations de manière continue pour les salariés. Joindre l'attestation de la caisse de congés payés (traduite en allemand) relative à l'obligation de verser continuellement la cotisation.	
Veuillez joindre des photocopies des documents suivants traduits en allemand de :	
- La déclaration de l'inspection du travail	
- L'inscription au registre du commerce	
- L'enregistrement à la chambre des métiers	
Si vous avez effectué les déclarations correspondantes en Allemagne, veuillez également nous envoyer des copies de ces attestations.	
Cachet de l'entreprise	Date
Signature de l'employeur / du mandataire	

Mise à jour : février 2021

Page 2 sur 2

Fiche de base

en cas de détachement de salariés en Allemagne

Numéro de compte de l'entreprise
auprès de la Sozialkasse des
Gerüstbaugewerbes

--	--	--	--	--	--

①

Coordonnées bancaires



18

Allemagne ou dans le

19

pays détachant

Nom du bénéficiaire du paiement 20

[illegible]

Nom de la banque 21

[illegible]

Code banque/clé banque 22

[illegible]

Numéro de compte 23

[illegible]

Code SWIFT / BIC 24

[illegible]

IBAN 25

[illegible]

Caisse de congés payés dans le pays détachant

Nom de la caisse de congés payés* 26

[illegible]

Numéro de code de l'employeur auprès de la caisse de congés payés 27

[illegible]

* Ne remplir que si dans le pays détachant vous adhérez au régime des caisses de congés payés et que vous devez acquitter des cotisations de manière continue pour les salariés. Joindre l'attestation de la caisse de congés payés (traduite en allemand) relative à l'obligation de verser continuellement la cotisation.

Veillez joindre des photocopies des documents suivants traduites en allemand de :

- La déclaration de l'inspection du travail
- L'inscription au registre du commerce
- L'enregistrement à la chambre des métiers

Si vous avez effectué les déclarations correspondantes en Allemagne, veuillez également nous envoyer des copies de ces attestations.

Cachet de l'entreprise

29

Date _____

[illegible]

28

Signature de l'employeur / du mandataire

--

1 – 2 : Veuillez indiquer ici votre numéro d'employeur et le code d'État (voir la liste des codes d'État).

Indications sur le siège social principal de l'entreprise

3 : Veuillez indiquer la période à laquelle vous avez prévu de détacher des salariés en Allemagne. Si vous ne pouvez pas encore indiquer la date de fin d'activité en Allemagne, veuillez ne pas renseigner le deuxième champ pour la date.

4 – 9 : Veuillez indiquer ici toutes les données concernant votre siège social (principal) à partir duquel le détachement a lieu. S'il s'agit d'une succursale d'une entreprise ayant son siège social dans un état tiers, veuillez nous transmettre, de manière informelle et sur une feuille à part, les mêmes renseignements sur cette entreprise.

4 : Veuillez communiquer à SOKA GERÜSTBAU la dénomination complète de votre entreprise et indiquez aussi (en abrégé) sa forme juridique (par ex. S.A.R.L, S.A, etc.).

9 : Veuillez indiquer le représentant légal de votre entreprise (gérant, directeur, etc.). Si plusieurs personnes sont concernées, il y a lieu d'indiquer le président. À défaut, veuillez mentionner toutes les personnes. Si vous manquez de place, vous pouvez inscrire, sans formalité aucune, les données restantes sur une autre feuille.

Adresse postale en Allemagne

10 – 17 : Dans les cases ci-dessus mentionnées, veuillez indiquer où SOKA GERÜSTBAU peut vous contacter en Allemagne.

10 : Inscrivez ici le nom d'une personne ou d'une entreprise au cas où le facteur ne pourrait reconnaître de manière explicite si la personne que vous avez mandatée ou si votre entreprise est domiciliée à l'adresse suivante (par ex. du fait que le nom ne se trouve ni sur la boîte aux lettres, ni sur la sonnette de l'immeuble ou encore dans l'entrée). Indiquez le nom mentionné sur la boîte aux lettres, etc.

Coordonnées bancaires en Allemagne ou dans le pays détachant

Veuillez indiquer une référence bancaire, dans le meilleur des cas une référence bancaire en Allemagne. Les virements internationaux occasionnent des frais importants qui seraient à votre charge. Veuillez en tenir compte si vous n'avez pas encore de compte bancaire en Allemagne.

18 : Si vous indiquez une référence bancaire en Allemagne, veuillez cocher cette case.

19 : Si vous souhaitez indiquer une référence bancaire en dehors de l'Allemagne, veuillez cocher cette case. Dans ce cas, veuillez noter qu'un virement rapide, en cas d'indication d'une référence bancaire à l'étranger, n'est possible que si vous mentionnez le numéro IBAN.

Caisse de congés payés comparable dans le pays détachant/pays d'origine

Les cases 26 - 27 sont uniquement à remplir si votre entreprise adhère, dans le pays détachant, à un régime de caisses de congés payés. Dans ce cas, SOKA GERÜSTBAU a besoin d'une attestation de paiement des cotisations de cette caisse de congés payés.

Date, signature (28) et cachet (29) de l'entreprise

Vous devez confirmer tous les renseignements en apposant à la dernière page la date, votre signature et le cachet de votre entreprise. Utilisez le cachet d'entreprise dont vous vous servez habituellement en Allemagne.

B. Inscription de salariés

Tous les salariés doivent être inscrits via le service en ligne. Si une notification du salarié détaché selon § 18 AEntG a été envoyée à la Generalzolldirektion (direction générale des impôts), ces données s'affichent déjà dans le service en ligne. Dans ce cas, il suffit de compléter les données de base nécessaires.

Online-Service
[Utilisateur du service en ligne](#)
[Collaborateur\(s\)](#)
[Connexion](#)
[Modifier données de base](#)
[Indemnisation d'anciens collaborateurs](#)
[Déconnexion](#)
[Déclaration mensuelle](#)
[Relevé de compte salarié](#)
[Justificatifs](#)

Inscription d'un collaborateur nouvellement entré dans votre entreprise CAISSE SOCIALE DES CONSTRUCTEURS D'ÉCHAFAUDAGE
Vous pouvez inscrire ici les collaborateurs nouvellement entrés dans votre entreprise.
Société Gerüstbau Entsendung, Rusztowanie Nr. 001, 65-18 Wieszbado N° de compte d'exploitation 905000
N° du salarié
Nom de famille * Müller Prénom * Klaus Nom de naissance
Chercher un collaborateur
N° d'assurance pension de retraite * 651708397003 Lieu de naissance * Frankfurt
Adresse * Friedrichstraße 40
Code postal * 60323 Localité * Frankfurt Pays Deutschland
Date de naissance * 03.02.1985 Dans l'entreprise depuis le (JJ.MM.AAAA) * 01.06.2021 Degré de handicap 0% Sexe * ☐ féminin ☒ masculin
Effacer le formulaire Suivant
Les champs repérés par un * doivent être renseignés.

C. Remarques relatives à la déclaration mensuelle

La déclaration mensuelle de l'entreprise, relative aux salariés détachés en Allemagne, doit être faite au plus tard le 15 du mois civil suivant auprès de SOKA GERÜSTBAU. Cette déclaration est toujours effectuée via le service en ligne.

Sur le service en ligne, la déclaration est pilotée par un dialogue. Le total des salaires bruts ainsi que la cotisation au régime des caisses de congés payés calculée à partir dudit total sont automatiquement calculés, de même que le total du droit à remboursement d'indemnité de congés.

Online-Service
[Utilisateur du service en ligne](#)
[Collaborateur\(s\)](#)
[Déclaration mensuelle](#)
[Relevé de compte salarié](#)
[Justificatifs](#)

Aperçu de l'état de saisie de votre déclaration pour le mois de notification **Octobre 2023**

CAISSE SOCIALE DES CONSTRUCTEURS D'ÉCHAFAUDAGE

Un aperçu de l'état de saisie de votre déclaration pour le mois de déclaration Octobre 2023 s'affiche. Vous avez la possibilité de saisir la déclaration mensuelle pour les salariés de votre entreprise.

Société	N° de compte d'exploitation	Mois/Année
Gerüstbau Entsendung, Rusztowanie Nr. 001, 65-18 Wieszbado	905000	Oct 2023

Traiter déclarations des salariés ☒ (Saisie terminée)

Aperçu des déclarations des salaires bruts totaux et des cotisations

Nombre de salariés indust. & comm.	Total salaires bruts totaux des salariés indust. & comm. redevables de cotisation	Cotisation à la caisse sociale découlant du salaire brut total (19,6%)
1	2.621,01 EUR	513,72 EUR

Online-Service
[Utilisateur du service en ligne](#)
[Collaborateur\(s\)](#)
[Déclaration mensuelle](#)
[Relevé de compte salarié](#)
[Justificatifs](#)

Récapitulatif de votre déclaration pour le mois de notification **Octobre 2023**

CAISSE SOCIALE DES CONSTRUCTEURS D'ÉCHAFAUDAGE

Société	N° de compte d'exploitation	Mois/Année
Gerüstbau Entsendung, Rusztowanie Nr. 001, 65-18 Wieszbado	905000	Oct 2023

Récapitulatif pour le remboursement de prime de congés

Total de la prime de congés	121,81	EUR
35 % de charges sociales	42,63	EUR
Total du remboursement de primes de congés	164,44	EUR

Montant total des remboursements sollicités164,44 EUR
Montant total des cotisations513,72 EUR
Solde-349,28 EUR

D. Indications pour remplir le formulaire « Demande d'indemnité compensatrice/de dédommagement du salarié (Détachement) »

Généralités

Pour que SOKA GERÜSTBAU puisse verser une indemnité compensatrice ou un dédommagement des congés payés à un salarié détaché, celui-ci doit déposer une demande auprès de SOKA GERÜSTBAU au moyen de ce formulaire. Vous trouverez ce formulaire dans l'espace téléchargement du site www.sokageruest.de/entsendebetriebe/franzoesisch/.

Détachement Demande d'indemnité compensatrice / de dédommagement du salarié	
(Entsendung Abteilungen-/Entschädigungsantrag des Arbeitnehmers)	
Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes Postfach 51 25 65041 Wiesbaden DEUTSCHLAND À remplir en caractères d'imprimerie latins ! (6) Numéro de code de l'employeur (8) Code Etat _____ (1) Numéro du salarié _____	
(2) Nom du salarié _____ (3) Date de naissance _____ (4) Prénoms du salarié _____	
Adresse dans le pays d'origine	
(5) Rue _____ (6) N° _____ (7) Code postal _____ (8) Ville _____ (9) Pays _____ (10) Indicateur _____ (11) Téléphone _____ (12) Télécopie _____	
Je sollicite	
☐ indemnité compensatrice pour l'année _____ (cocher s'il y a lieu)	
(13) La demande d'une indemnité compensatrice pour les droits aux congés de l'année 2022 ne peut être faite que jusqu'au 31/12/2023.	
Le dernier jour où j'ai effectué des activités dans le secteur de la construction d'échafaudages en Allemagne était le _____ _____ _____	
☐ Je n'ai exercé aucune activité dans le secteur de la construction d'échafaudages en Allemagne depuis 3 mois et plus à compter de cette date et je ne suis pas au chômage à l'heure actuelle. Après les trois mois, je ne vais probablement pas retravailler sur des chantiers allemands.	
☐ J'étais employé en tant que salarié intérimaire, étudiant, stagiaire ou dans d'autres fonctions similaires. Le contrat de travail a été résilié depuis plus de 3 mois.	
☐ indemnité de dédommagement pour l'année _____ (cocher s'il y a lieu)	
(14) La demande d'une indemnité de dédommagement pour les droits aux congés de l'année 2021 peut être faite du 01/01/2023 au 31/12/2023. Il n'existe pas de droit à indemnisation la rémunération minimum des congés en cas de maladie.	
Mise à jour : octobre 2023 page 1 de 2	

Détachement Demande d'indemnité compensatrice / de dédommagement du salarié	
(11) Numéro de salarié _____	
Numéro d'identification fiscale (15) _____ Veuillez vous adresser à votre employeur si vous ne disposez pas du numéro d'identification fiscale allemand.	
Coordonnées bancaires	
L'indemnité compensatrice/de dédommagement qui me revient doit être versée sur le compte suivant :	
(16) Nom de la banque _____ (17) Code postal _____ (18) Ville _____ (19) Pays _____ (20) Code banque / clé banque _____ (21) Numéro de compte _____ (22) Code SWIFT / BIC _____ (23) IBAN _____ (24) Titulaire du compte (s'il diffère du salarié, veuillez joindre à votre demande une copie de votre passeport à titre de légitimation. L'indemnité et le dédommagement sont des montants que SOKA GERÜSTBAU vous verse directement en tant que salarié, et ceci indépendamment de l'employeur.)	
Par ma signature, je certifie en tant que salarié l'exactitude des indications fournies. _____ (25) Date / signature du salarié	
Mise à jour : octobre 2023 page 2 de 2	

(Entsendung Abgeltungs-/Entschädigungsantrag des Arbeitnehmers)

À remplir en caractères d'imprimerie latins !

(0) Numéro de code de l'employeur

(0) Code État

[illegible][illegible]

(1) Numéro du salarié

[illegible]

(2) Nom du salarié

Jour		Mois		Année	

(3) Date de naissance

[illegible]

(4) Prénom(s) du salarié

[illegible]

(5) Rue

(6) N°

--	--

(7) Code postal

(8) Ville

[illegible]

(9) Pays

--	--	--	--	--

(10) Indicatif

[illegible]

(11) Téléphone

[illegible]

(12) Téléfax

☐ indemnité compensatrice pour l'année

--	--	--	--

(cocher s'il y a lieu)

(13)

La demande d'une indemnité compensatrice pour les droits aux congés de l'année **2022** ne peut être faite que jusqu'au **31/12/2023**.

Le dernier jour où j'ai effectué des activités dans le secteur de la construction d'échafaudages en Allemagne était le

Jour Mois Année

Year	1990	1991	1992	1993	1994	1995
1990						
1991						
1992						
1993						
1994						
1995						

☐ Je n'ai exercé aucune activité dans le secteur de la construction d'échafaudages en Allemagne depuis 3 mois et plus à compter de cette date et je ne suis pas au chômage à l'heure actuelle. Après les trois mois, je ne vais probablement pas retravailler sur des chantiers allemands.

☐ J'étais employé en tant que salarié intérimaire, étudiant, stagiaire ou dans d'autres fonctions similaires.
Le contrat de travail a été résilié depuis plus de 3 mois.

☐ indemnité de dédommagement pour l'année

--	--	--	--

(cocher s'il y a lieu)

(14)

La demande d'une indemnité de dédommagement pour les droits aux congés de l'année **2021** peut être faite du **01/01/2023 au 31/12/2023**. Il n'existe pas de droit à indemnisation la rémunération minimum des congés en cas de maladie

0 : Veuillez indiquer ici le numéro de compte d'entreprise ainsi que le code d'État auprès duquel le salarié était employé en dernier.

1 : Le salarié indique ici le numéro sous lequel il est enregistré auprès de SOKA GERÜSTBAU (numéro de salarié).

2 – 4 : Le salarié indique ici les données concernant sa personne :

- Nom
- Date de naissance
- Prénom(s)

Adresse dans le pays d'origine

5 – 12 : Le salarié indique ici les données relatives au domicile qu'il occupe dans son pays d'origine :

- Rue, N° de la rue
- Code postal, Ville
- Pays
- Indicatif téléphonique, n° de téléphone, n° de fax

Demande déposée par le salarié

13 : Le salarié coche cette case s'il n'a pas exercé d'activité de construction d'échafaudages en Allemagne depuis plus de trois mois et qu'il n'est pas au chômage et veut demander une indemnité compensatrice de congés payés. SOKA GERÜSTBAU a besoin de la date exacte à laquelle le salarié a été, pour la dernière fois, en activité dans le secteur de la construction d'échafaudages en Allemagne.

14 : Cette case doit être cochée par le salarié lorsque ses droits à congés sont périmés et qu'il souhaite déposer une demande de dédommagement. Les délais de dépôt sont à respecter impérativement. La demande doit parvenir à SOKA GERÜSTBAU au cours de la deuxième année civile qui suit l'acquisition des droits.

Numéro d'identification fiscale

15 : Veuillez vous adresser à votre employeur si vous ne disposez pas du numéro d'identification fiscale allemand.

Coordonnées bancaires

16 – 23 : Le salarié fournit ici les renseignements relatifs à son propre compte bancaire actuel, dédié au versement de son indemnité compensatrice ou de son dédommagement par SOKA GERÜSTBAU. Il y a lieu de mentionner les

- Nom et adresse de la banque
- Code banque/clé banque
- Numéro de compte

- Code SWIFT/BIC
- IBAN

24 : Au cas où le salarié ne serait pas titulaire d'un compte bancaire, il peut indiquer, de 16 à 23, les références bancaires d'une personne de confiance qui se chargera de lui transférer la somme que SOKA GERÜSTBAU lui aura versée. Afin que le virement puisse être effectué par la banque, SOKA GERÜSTBAU a besoin lors de chaque dépôt de demande, en plus des données bancaires, du nom complet (nom et prénom) du titulaire du compte.

Le titulaire du compte ne peut être ni l'employeur ni un mandataire de l'employeur. En effet, il n'est pas possible de faire le virement de l'indemnité compensatrice ou du dédommagement sur le compte de l'employeur ou d'un représentant de l'employeur puisqu'il s'agit d'un montant que SOKA GERÜSTBAU verse directement au salarié. Pour que SOKA GERÜSTBAU puisse vérifier la légitimation du titulaire du compte, le salarié doit joindre à sa demande une copie de sa carte d'identité ou de son passeport.

25 : Le salarié doit confirmer les données fournies sur le formulaire en apposant ici la date et sa signature. SOKA GERÜSTBAU ne peut procéder à aucun versement sans la signature du salarié.

Liste des codes d'État

Liste des codes d'État

État	Code		
Allemagne.....	DE	Grande-Bretagne.....	GB Pays-Bas..... NL
Autriche.....	AT	Grèce.....	GR Pologne..... PL
Belgique.....	BE	Hongrie.....	HU Portugal..... PT
Bosnie-Herzégovine.....	BA	Irlande.....	IE République Tchèque..... CZ
Bulgarie.....	BG	Islande.....	IS Roumanie..... RO
Canada.....	CA	Italie.....	IT Russie..... RU
Chypre.....	CY	Lettonie.....	LV Serbie..... RS
Croatie.....	HR	Liechtenstein.....	LI Slovaquie..... SK
Danemark.....	DK	Lituanie.....	LT Slovénie..... SI
Espagne.....	ES	Luxembourg.....	LU Suède..... SE
Estonie.....	EE	Macédoine.....	MK Suisse..... CH
Finlande.....	FI	Monténégro.....	ME Turquie..... TR
France.....	FR	Norvège.....	NO Ukraine..... UA

Partie IV : Procédure déclaratoire auprès de l'État

Déclaration/attestation selon le § 18 AEntG

Une déclaration écrite en langue allemande doit obligatoirement être fournie par

- **les employeurs** ayant leur siège social à l'étranger, qui emploient un ou plusieurs salariés à des activités de construction (parmi elles figurent aussi les travaux de construction d'échafaudages) sur un chantier en Allemagne,
- **les entreprises utilisatrices** employant un ou plusieurs salariés d'une entreprise de travail intérimaire, domiciliée à l'étranger, dans des activités de construction sur un chantier en Allemagne.

Pour plus d'informations sur les bases légales et l'étendue de l'inscription, voir

www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Anmeldungen-bei-Entsendung/Anmeldung/anmeldung.html?nn=305236#doc305240bodyText6

L'inscription se fait en ligne sur le portail des salaires minimaux de la douane à l'adresse suivante :

<https://www.meldeportal-mindestlohn.de/Meldeportal/form/display.do?%24context=4AD3F9504BE6290AA501>

Comment nous joindre ?

Veillez adresser votre courrier à la boîte postale indiquée ci-dessous :

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes
Postfach 51 25
65041 Wiesbaden
ALLEMAGNE

Voici notre adresse postale :

Welfenstraße 4
65189 Wiesbaden
ALLEMAGNE

Autre possibilités de nous contacter :

- Vous pouvez aussi nous faire parvenir votre courrier par fax au numéro suivant :
+49 611 7339 - 100
- Nous sommes également à votre disposition au numéro de téléphone suivant :
+49 611 7339 - 0
- Adresse e-mail :
info@sokageruest.de
- Site internet :
www.sokageruest.de

Quelles sont nos coordonnées bancaires ?

Veillez effectuer vos virements uniquement sur le compte bancaire de la Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes indiqué ci-après :

Commerzbank Wiesbaden,
IBAN: DE57 5104 0038 0512 7618 00,
SWIFT-CODE/BIC: COBADEFFXXX
(Détail des charges 71A: OUR)

Sur le formulaire de virement, n'omettez pas d'indiquer votre numéro d'employeur dans la case « Affectation ».

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes
Welfenstraße 4
D-65189 Wiesbaden
Mise à jour : novembre 2023