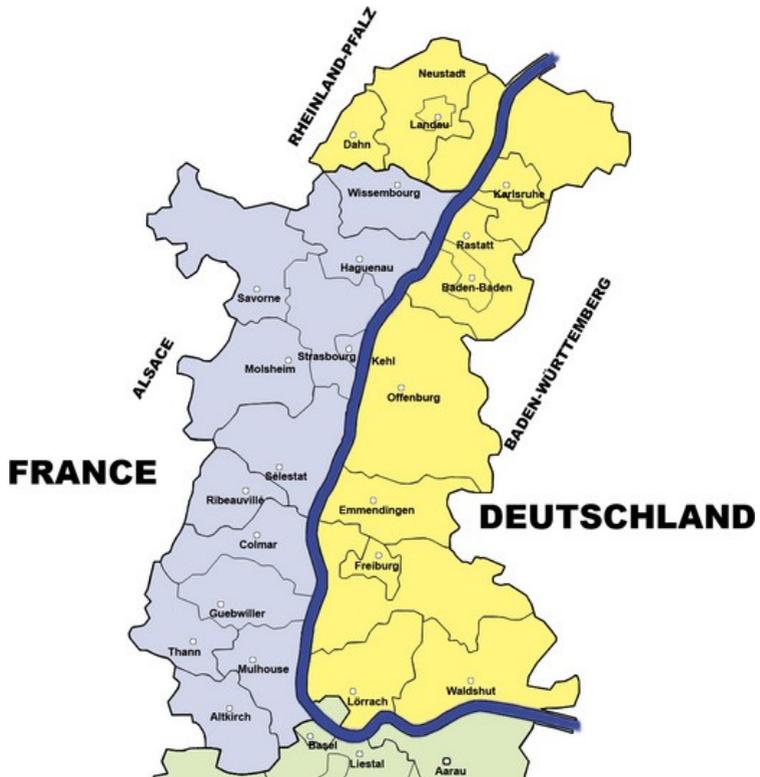


Édition 2025



## Informations pour les frontalier·e·s

Résider en France – travailler en Allemagne



[www.eures-t-rhinsuperieur.eu](http://www.eures-t-rhinsuperieur.eu)



# Informations pour les frontalier-e-s

## *Résider en France – travailler en Allemagne*

**Édité par ordre d'EURES-T Oberrhein/ Rhin Supérieur par :**

DGB Baden-Württemberg, Büro für Interregionale Europapolitik,  
Friedrichstr. 41-43, D-79098 Freiburg

**Cheffe de projet :** Dr. Katrin Distler, DGB Baden-Württemberg

### **Rédaction :**

Dr. Katrin Distler, DGB Baden-Württemberg

Sylvia Müller-Wolff, Agentur für Arbeit Karlsruhe-Rastatt

**Mention légale d'information :** les informations suivantes ont soigneusement été sélectionnées et traduites afin de vous fournir des données actuelles. Il est toutefois impossible d'exclure des erreurs d'autant plus que les dispositions légales sont constamment soumises à des modifications. La clause de non-responsabilité s'applique à toutes les informations de la présente publication.

**Reproduction uniquement avec l'autorisation du DGB Bade-Wurtemberg**

Dispositions légales en vigueur : janvier 2025



Cofinancé par l'Union européenne.

Les informations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement le point de vue de la Commission européenne.

**Note :** Pour garantir une meilleure lisibilité du document, les formes masculines et féminines ne seront pas régulièrement utilisées dans ce texte. Lorsque le masculin est utilisé, cela englobe bien entendu les femmes et les personnes diverses.



# Informations pour les frontalier·e·s

## Résider en France – travailler en Allemagne

1.	Statut de frontalier·e·s.....	4
2.	Recherche d'emploi, formation, études, stages .....	5
3.	Droit du travail et conditions du travail .....	10
4.	Sécurité sociale .....	16
5.	Assurance maladie .....	17
6.	Accidents du travail / maladie professionnelle .....	20
7.	Invalidité, incapacité de travail et réadaptation .....	21
8.	Retraite .....	24
9.	Chômage .....	25
10.	Prestations de l' <i>Arbeitsagentur</i> pour des frontalier·e·s .....	27
11.	Prestations familiales.....	29
12.	Imposition .....	33

## 1. Statut de frontalier-e-s

Dans la législation de sécurité sociale et dans le domaine du droit fiscal, il existe différentes définitions du statut de frontalier-e :

Le **statut de frontalier-e-s dans la législation de sécurité sociale** est défini par le règlement (CE) n° 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale ainsi que par le règlement correspondant fixant les modalités d'application (CE) n° 987/2009.

Un-e « frontalier-e » désigne toute personne salariée ou non salariée exerçant son activité professionnelle sur le territoire d'un État membre et résidant sur le territoire d'un autre État membre où il/elle retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine [art. 1f règlement (CE) n° 883/2004].

Le **statut de frontalier-e-s dans le domaine du droit fiscal** est défini par la convention entre la France et l'Allemagne en vue d'éviter les doubles impositions datant de juillet 1959, dernièrement modifiée par la convention annexe du 31 mars 2015. D'un point de vue fiscal, vous êtes uniquement frontalier-e si les conditions suivantes sont réunies [art. 13 (5) de la convention fiscale franco-allemand] :

*1. Le/la frontalier-e doit travailler et vivre dans une zone transfrontalière définie.*

Zone transfrontalière pour les frontalier-e-s résidant en France

- Côté français : toutes les villes et communes des départements Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle (identifiables grâce au codes postaux commençant par 67, 68 et 57)
- Côté allemand : toutes les villes et communes dans une zone de 30 km environ en partant de la frontière.

*2. Le/la frontalier-e doit en principe rejoindre quotidiennement son domicile.*

Vous trouverez des plus amples informations sur le statut de frontalier-e dans les chapitres « Sécurité sociale » et « Imposition ».

## **2. Recherche d'emploi, formation, études, stages**

### **2.1 Recherche d'emploi par l'Arbeitsagentur**

La bourse de l'emploi de l'« *Arbeitsagentur* » (agence pour l'emploi allemand) est l'un des plus grands portails de l'emploi en Allemagne. Vous pouvez consulter sur [www.arbeitsagentur.de/jobsuche/](http://www.arbeitsagentur.de/jobsuche/) selon différents critères (p. ex. profession, région, temps de travail), toutes les offres d'emploi enregistrées par toutes les *Arbeitsagenturen*. Vous y trouverez toutes sortes d'offres d'emploi entre autres des « mini-jobs », des travaux saisonniers, du travail intérimaire, des postes de débutant·e·s « Trainee », des postes internationaux et des activités indépendantes. Sous la rubrique « *Unsere Angebote für Bürgerinnen und Bürger* » (« nos offres pour les citoyens et citoyennes »), vous trouverez plus d'informations sur les recherches d'emploi et les procédures de candidature. Vous pouvez publier votre propre profil de manière ouverte ou anonyme, même si vous ne résidez pas en Allemagne.

Dans les *Arbeitsagenturen* des régions frontalières, vous pouvez contacter des conseiller·e·s spécialisé·e·s dans le placement de frontalier·e·s. Vous pouvez vous y inscrire en tant que demandeur·se d'emploi et obtenir des informations sur les postes à pourvoir ainsi que de l'aide pour la mise en place de votre dossier de candidature. Pour des plus amples informations : <https://www.s-p-t.eu/>

### **2.2 Modalités de candidature en Allemagne**

En Allemagne, la candidature se fait le plus souvent par écrit, par courriel. Le dossier de candidature avec tous les documents, envoyé par la poste, n'est plus que rarement demandé. Néanmoins, la candidature est la première impression et une « carte de visite » des candidat·e·s. C'est pourquoi vous devez rédiger soigneusement vos candidatures, qu'elles soient en ligne ou sur papier, et respecter la forme requise.

Une candidature en Allemagne est généralement plus étendue que dans d'autres pays et elle comprend les éléments suivants :

#### Lettre de motivation / lettre de candidature

Motivation expliquant pourquoi vous postulez pour ce poste respectivement pour cette entreprise et pourquoi vous estimez être le/la candidat·e le/la plus adapté·e ;

il doit en ressortir que vous vous êtes déjà bien informé·e sur l'entreprise ; il convient de montrer clairement que votre propre profil correspond aux principales caractéristiques du poste de l'entreprise recherché ;

maximum une page ; éviter le subjonctif, taille de police 11 si possible.

CV avec photo si possible

synoptique, de préférence en remontant dans le temps, c'est-à-dire en commençant par la dernière relation de travail ;

subdiviser en catégories pour une meilleure lisibilité  
(données personnelles, parcours professionnel, formation/études, compétences linguistiques, autres connaissances) ;

lister l'ensemble des relations de travail

(durée, désignation exacte de l'entreprise, description de l'activité exercée) ;

détailler la liste de tous les cours de formation continue ;

signature et date du jour en fin de CV

(vous confirmez ainsi que les données sont correctes) ;

placer la photo (photo professionnelle) dans le coin supérieur droit.

Vous pouvez aussi créer un CV Europass en ligne :

<https://europass.europa.eu/fr/create-your-europass-cv>

Si cela n'est pas explicitement demandé, envoyez uniquement une lettre de motivation et un CV dans un premier temps, puis envoyez ou apportez les documents suivants lors de l'entretien si nécessaire :

Copies des diplômes, certificats de fins d'études (éventuellement traduit en allemand ; dépend de la profession

dernier certificat de scolarité (par ex. *Realschulabschluss*/ équivalent du brevet des collèges , *Abitur*/ relevé de notes du bac),

certificat de formation, diplôme universitaire, certificats de formation continue (les copies ne doivent pas obligatoirement être certifiées) ;

Copies des certificats de travail des employeurs précédents (éventuellement traduit en allemand)

Preuve de tous les emplois occupés et stages effectués

Si vous avez travaillé à l'étranger et que vous n'avez pas de certificats de travail ou de certificats de stage, il convient de le préciser dans la lettre de motivation (par exemple : « étant donné qu'il n'est pas courant en France de fournir des certificats de travail, il m'est impossible de fournir ces justificatifs pour tous les postes occupés... »).

Si vous envoyez la candidature par courrier électronique, les pièces jointes (diplômes, relevés de notes, certificats, etc.) doivent être regroupées dans un seul document. Le CV et la lettre de motivation doivent être envoyés en format PDF. Dans tous les cas, votre adresse mail personnelle doit paraître sérieuse.

Si vous créez un **compte « demandeur d'emploi » au portail EURES** ([https://eures.europa.eu/jobseekers\\_fr](https://eures.europa.eu/jobseekers_fr)) vous pouvez mettre votre CV en ligne pour le rendre accessible aux milliers d'employeurs en Europe. Vous recevrez également des notifications concernant les nouvelles offres d'emploi correspondant à votre profil et bien plus encore.

Vous trouverez des informations complémentaires sur l'Allemagne sur : <https://www.make-it-in-germany.com/fr/travailler-en-allemande/emploi/candidature>

### 2.3 Reconnaissance de diplômes

La reconnaissance des qualifications professionnelles relève de la directive européenne 2005/36/CE du 07/09/2005. Cette directive a été modifiée à plusieurs fois, dernièrement le 20/11/2013 (directive 2013/55/UE). Aucune règle spécifique ne s'applique aux frontalier-e-s dans ce domaine.

Les autorités compétentes de l'État d'emploi sont toujours responsables de la reconnaissance des diplômes. Vous trouverez des informations sur la reconnaissance de votre diplôme sur le site « *Anerkennung in Deutschland* » : <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/fr/index.php>

La reconnaissance des diplômes est obligatoire pour toutes les professions réglementées afin que vous puissiez être autorisé-e à travailler en Allemagne. Les professions réglementées sont des professions légalement protégées pour lesquelles l'exercice est lié à certaines qualifications par des réglementations légales. Les professions réglementées sont, par ex., celles d'enseignant-e, d'éducateur/éducatrice, d'architecte, ainsi que toutes les professions de la santé (par ex. médecin-e, infirmier/infirmière, physiothérapeute etc.). *Exception* : vous venez de l'UE/EEE/Suisse et vous n'exercez qu'*occasionnellement* votre profession en Allemagne. Dans ce cas, vous devez simplement vous inscrire auprès de l'organisme compétent. Une reconnaissance n'est toutefois pas nécessaire.

Pour toutes les professions non réglementées, une reconnaissance peut être utile mais n'est pas une condition indispensable pour trouver un emploi.

Utilisez l'outil « *Anerkennungs-Finder* » pour vérifier si la reconnaissance de votre qualification professionnelle est nécessaire ou utile pour vous :

<https://www.anererkennung-in-deutschland.de/de/interest/finder/profession>

Vous y trouverez également des informations sur les professions, la procédure ainsi que le service responsable de chaque profession et un centre de conseil. Faites-vous conseiller avant de déposer votre demande !

Cela vous permettra également de savoir, par exemple, si un soutien financier est possible. Il est recommandé de contacter l'organisme de reconnaissance susmentionné par l'outil « *Anerkennungs-Finder* » comme responsable de votre qualification professionnelle avant de soumettre votre demande.

Les coûts de la procédure de reconnaissance se situent entre 200 et 600 €. Des informations sur les coûts exacts peuvent être obtenues auprès du service de reconnaissance. La procédure de reconnaissance ne peut commencer qu'une fois que vous avez présenté tous les documents nécessaires (par exemple, certificats de travail et diplômes ou curriculum vitae) et prend généralement 3 à 4 mois.

## **2.4 Formation / Études**

Il existe environ 330 professions de formation reconnues et environ 22'000 filières d'études en Allemagne, dont presque la moitié de filières de Master.

Vous trouverez des infos sur les études, les conditions d'accès, les possibilités d'emploi et les modalités de candidature sur :

<https://studienwahl.de>

Vous trouverez des informations sur les différents métiers de formation, les conditions d'accès et les domaines d'activité sur :

<https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/>

<https://con.arbeitsagentur.de/prod/berufetv/start>

(films sur les différentes professions)

<https://planet-beruf.de>

Chaque *Arbeitsagentur* (agence pour l'emploi allemand) dispose d'un centre d'information professionnelle « *Berufsinformationszentrum* » (BIZ) où vous pouvez obtenir vous-même des informations détaillées sans rendez-vous. Vous trouverez les adresses et les heures d'ouverture sur :

<https://www.arbeitsagentur.de/bildung/berufsinformationszentrum-biz>

Pour plus d'informations et de conseils personnalisés, veuillez contacter le service d'orientation professionnelle « *Berufsberatung* » des agences pour l'emploi du côté allemand.

## 2.5 Stage

Un stage peut non seulement servir de préparation pour choisir sa profession mais également permettre d'acquérir de l'expérience professionnelle. Il n'existe pas de limite d'âge pour les stages. La législation n'impose pas la mise en place d'un contrat de stage par écrit contrairement à la France où la « convention de stage » est obligatoire. Ce type de contrat constitue néanmoins une protection juridique importante tant pour l'employeur que pour le/la stagiaire.

Depuis l'instauration du salaire minimum légal, certaines règles sont toutefois à prendre en compte concernant la rémunération de stagiaires :

<http://www.gesetze-im-internet.de/milog/>

<https://www.bildungsserver.de/Gesetzlicher-Mindestlohn-und-Praktika-11315-de.html>

**Ci-dessous, une sélection de bourses aux stages en ligne :**

<https://www.arbeitsagentur.de/bildung/praktikum#praktikum-finden>

<https://www.bildungsserver.de/Praktikumsboersen-827-de.html>

<https://www.connexion-emploi.com/de/>

<https://www.praktika.de/>

<https://www.praktikum.info/>

<https://karriere.ihk.de/jobprofile/praktikum>

<https://www.berufsstart.de/>

<https://karriere.unicum.de/praktikum>

<https://www.connecticum.de/karrierenews/praktikum>

<https://www.dfjw.org/>

<https://www.fradeo.com/de/kandidaten>

### 3. Droit du travail et conditions du travail

En principe, le contrat de travail est rédigé conformément à la législation de l'État dans lequel le/la salarié-e travaille principalement. En règle générale, c'est donc le droit du travail allemand qui s'applique à vous.

#### 3.1 Réglementations du droit du travail allemand

Le droit du travail allemand n'est pas résumé dans un « code du travail » comme en France. Il est composé de différentes lois individuelles comme par exemple *Arbeitszeitgesetz* (loi sur le temps de travail), *Bürgerliches Gesetzbuch* (code civil), *Bundesurlaubsgesetz* (loi fédérale sur les congés), *Entgeltfortzahlungsgesetz* (loi sur le maintien de la rémunération), *Kündigungsschutzgesetz* (loi pour la protection contre le licenciement), *Mutterschutzgesetz* (loi pour la protection de la maternité), *Jugendarbeitsschutzgesetz* (loi pour la protection de jeunes travailleur-e-s), *Nachweisgesetz* (loi relative à l'information sur les conditions essentielles applicables à une relation de travail), *Teilzeit- und Befristungsgesetz* (loi sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée), etc. Toutes les lois définissent des normes minimales et s'appliquent fondamentalement à tous les contrats de travail dans la mesure où la convention collective ou le contrat de travail ne sont pas plus avantageux !

Il n'est souvent pas possible de renoncer individuellement à ces droits (par exemple pour des congés), ces réglementations sont donc incontournables.

Le droit en vigueur pour les entreprises et salarié-e-s ne se retrouve que partiellement dans les textes de loi. D'importantes réglementations résultent de décisions judiciaires, de conventions collectives ou de règlements internes d'entreprises.

#### 3.2 Le contrat de travail

Parmi les principaux points que définit un contrat de travail, on compte la description et la répartition des tâches à effectuer et le montant de la rémunération. Autres éléments importants du contrat de travail sont le lieu de travail, les horaires de travail et la durée des congés. Il faut aussi indiquer les conventions collectives, les règlements internes ou les accords de service s'appliquant au contrat de travail. Le contrat de travail peut définir des droits et devoirs au-delà de ces points pour les deux parties.

**Veillez noter** qu'en Allemagne, la relation de travail n'est actuellement régie par une convention collective que pour environ la moitié des

travailleur-e-s. Renseignez-vous auprès de votre Betriebsrat ou de votre syndicat pour savoir quelles règles s'appliquent à vous.

Un **contrat de travail à durée indéterminée** peut être mis en place par écrit ou de vive voix. Une durée de validité limitée doit cependant toujours être définie par écrit. Si ce n'est pas le cas, le contrat de travail est considéré comme étant à durée indéterminée.

Pour le **contrat d'apprentissage**, la forme écrite est obligatoire.

**Si aucun contrat de travail n'a été conclu par écrit**, le *Nachweisgesetz* impose à l'employeur de vous délivrer au plus tard un mois après le début convenu du contrat de travail, une mise par écrit signée des principales conditions stipulées par le contrat.

En Allemagne, il est tout à fait courant de fixer une **période d'essai** d'une durée maximum de six mois. Pendant la période d'essai, le préavis légal est de deux semaines dans la mesure où la convention collective ou le contrat de travail ne stipulent aucune autre disposition.

La **rémunération** est définie dans le contrat de travail ou la convention collective. Le contrat stipule souvent un salaire horaire. Il est toutefois possible de convenir d'un salaire à la tâche ou d'un salaire fixe avec des provisions.

Les paiements spéciaux sont des paiements effectués en plus du salaire mensuel régulier. Il s'agit, par exemple, de la prime de Noël, du 13<sup>e</sup> salaire mensuel, les primes de congés payés, des primes d'anniversaire. Un droit à de tels paiements n'existe que si une disposition correspondante existe dans la convention collective ou a été convenue dans le contrat de travail, car il n'existe en Allemagne aucune disposition légale pour ce type de paiements.

En Allemagne, il n'existe aucune disposition légale imposant le paiement de suppléments pour les heures supplémentaires ni leur montant. Les heures supplémentaires ne seront payées que s'il existe une réglementation correspondante définie par une convention collective ou le contrat de travail.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, le **salaire minimum légal** s'élève à 12,82 € bruts par heure. Ce salaire minimum légal **ne s'applique pas aux** :

- jeunes de moins de 18 ans sans formation professionnelle achevée
- stages et qualifications introductives
- Les chômeur-e-s de longue durée pendant les six premiers mois de leur emploi après la fin du chômage

Les **apprenti·e·s** n'ont pas non plus droit au salaire minimum légal, mais à une allocation minimale de l'apprentissage « **Mindestausbildungsvergütung** ». Son montant dépend du début de l'apprentissage. Si l'apprentissage débute en année civile 2025, elle s'élève à 682 € bruts par mois en 1<sup>ère</sup> année d'apprentissage, 805 € en 2<sup>ème</sup> année d'apprentissage, 921 € en 3<sup>ème</sup> année d'apprentissage et 955 € en 4<sup>ème</sup> année d'apprentissage.

Le **temps de travail** ne doit pas dépasser 8 heures par jour et 48 heures par semaine. Lorsqu'une compensation a lieu, il peut comporter 10 heures par jour au maximum. Les conventions collectives prévoient généralement un temps de travail plus court.

D'après la **loi fédérale sur les congés**, les salarié·e·s en Allemagne ont droit à 24 jours ouvrables de congés payés par an s'ils/elles travaillent 6 jours par semaine, au minimum 20 jours ouvrables s'ils/elles travaillent 5 jours par semaine. Les personnes gravement handicapées bénéficient de 5 jours ouvrables de congés supplémentaires s'ils/elles travaillent 5 jours par semaine. De nombreuses conventions collectives ou contrats de travail prévoient toutefois davantage de congés payés.

### **3.3 Que faut-il prendre en compte en cas de résiliation ?**

Après la fin de la période d'essai, le **délai de préavis** que vous et votre employeur êtes tenus de respecter, est de quatre semaines avant le 15 ou avant la fin du mois. Si vous avez au moins deux ans d'ancienneté, le délai de préavis s'élève à un mois pour la fin du mois. Pour l'employeur, il augmente de respectivement un mois après 5, 8, 10, 12, 15 et 20 ans d'ancienneté. Dans les entreprises liées par une convention collective, les délais de résiliation tarifaires respectifs s'appliquent. Toute résiliation doit être faite par écrit.

Le **Kündigungsschutzgesetz** vise à protéger contre les licenciements sans raison objective et **s'applique à tou·te·s les salarié·e·s d'une entreprise de plus de dix salarié·e·s**. Cependant, les apprenti·e·s ne sont pas et les salarié·e·s à temps partiel ne sont que proportionnellement pris en compte. De plus le/la salarié·e doit disposer d'une ancienneté d'au moins six mois. Les salarié·e·s engagé·e·s avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004 bénéficient déjà de la protection générale contre le licenciement dans les entreprises de plus de cinq salarié·e·s.

Divers groupes de salarié·e·s bénéficient d'une **protection particulière contre le licenciement** : L'accord de l'*Integrationsamt* (équivalent allemand de l'Agefiph en France) est indispensable pour tout licenciement d'une

personne handicapée. D'après la *Betriebsverfassungsgesetz* (loi sur l'organisation des entreprises) et les *Personalvertretungsgesetze* (lois sur la représentation du personnel des institutions du droit public), le licenciement ordinaire de membres du *Betriebsrat* ou du *Personalrat*, de même que de membres du bureau de vote du *Betriebsrat* est fondamentalement irrecevable. Il est absolument interdit de licencier une salariée pendant sa grossesse, pendant les quatre mois suivant l'accouchement et pendant le congé maternité respectivement le congé parental. Dans ces cas, un licenciement est admissible uniquement pour certaines rares exceptions et uniquement avec l'accord préalable de la plus haute autorité administrative du travail, par exemple en cas de fermeture d'entreprises ou en cas de délit ou infraction commis par la salariée dans le cadre de son activité professionnelle.

**Il n'existe en Allemagne aucune prétention légale garantissant le versement d'une indemnité de licenciement par l'employeur.** L'employeur peut vous proposer une indemnité, mais il n'y est pas obligé. Dans les procédures judiciaires de protection contre le licenciement, l'employeur et le/la salarié-e réussissent fréquemment à trouver un accord et convenir d'une indemnité. Elle équivaut en règle générale à la moitié d'un salaire brut par année d'ancienneté mais elle peut – en fonction des perspectives de procès – être supérieure ou inférieure à ce montant.

**Règlementation spécifique :** D'après le § 1a de la *Kündigungsschutzgesetz KschG* (loi relative à la protection contre le licenciement), l'employeur peut proposer au/à la salarié-e une indemnité de licenciement pour motif économique tout en lui imposant de laisser passer le délai de recours d'une durée de trois semaines. D'après § 1a alinéa 2 du *KschG*, le montant de l'indemnité s'élève à 0,5 salaire mensuel brut par année d'ancienneté. Toute période supérieure à six mois doit être considérée comme une année pleine.

**Note :** Si vous souhaitez vous opposer à un licenciement, vous devez contester cette décision auprès de l'*Arbeitsgericht* (tribunal du travail allemand) dans un délai de trois semaines après obtention de la lettre de licenciement. Passé ce délai, le licenciement prendra effet même s'il devait être incorrect ! Si le licenciement se révèle être illégitime, le contrat de travail sera maintenu.

**Veillez bien noter :** Les procédures traitées par l'*Arbeitsgericht* et la représentation par un avocat sont fondamentalement payantes. En tant que membre syndiqué et avec l'accord de votre syndicat, vous pouvez

**bénéficiaire d'une protection juridique gratuite pour les procédures relatives au droit du travail.**

### 3.4 Sécurité au travail

La loi sur la sécurité au travail « **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)** » oblige l'employeur de s'occuper de la sécurité et santé des salarié·e·s au poste de travail. Il doit évaluer les dangers et, si échéant, prendre les mesures de protection indispensables. Il doit également prendre en compte les besoins des groupes de salarié·e·s particulièrement vulnérables, par ex. les salarié·e·s handicapé·e·s, les jeunes, les femmes enceintes, les mères allaitantes et les salarié·e·s âgé·e·s. L'**Arbeitsschutzgesetz** est concrétisée par un certain nombre d'ordonnances sur la santé et la sécurité au travail, par ex. mesures pour la conception de lieux et de postes de travail sûrs, l'utilisation sûre des équipements de travail, la protection contre le bruit, les précautions de santé au travail, la manutention de charges ou la gestion de substances dangereuses ou biologiques.

La **protection de la maternité** est une protection spéciale pour les salariées qui sont enceintes ou qui allaitent un enfant. La protection de la maternité comprend

- la protection de la santé sur le lieu de travail
- une protection spéciale contre le licenciement,
- l'interdiction d'exercer un emploi dans les semaines précédant et suivant la naissance, et
- la sauvegarde des revenus pendant la durée de l'interdiction d'exercer une activité professionnelle.

La protection de la maternité est régie par la loi sur la protection de la maternité « **Mutterschutzgesetz** » (**MuSchG**) : peu importe que vous soyez mariée ou que vous ayez la nationalité. Le seul facteur décisif est que vous travailliez en Allemagne ou que le droit allemand s'applique à votre contrat de travail ou de formation.

<b>Durée du congé en semaines :</b>	<b>Congé prénatal</b>	<b>Congé postnatal</b>
Grossesse normale :	6	8
Grossesse multiple :	6	12

Dans les six semaines précédant l'accouchement, la future maman ne peut continuer à travailler qu'à sa demande expresse. Le cas échéant, la salariée peut inverser à tout moment sur cette décision. Cependant, dans les huit semaines suivant l'accouchement, il est totalement interdit à la mère de travailler.

Une femme enceinte ne peut pas être licenciée pendant toute la durée de la grossesse et les quatre mois suivant la naissance.

Vous trouverez des informations plus détaillées sur

<https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/mutterschutz> et dans le guide « *Mutterschutz* » que vous pouvez télécharger ou demander auprès du *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend* (ministère fédéral de la famille, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse) :

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz/73756>

Les femmes au foyer et celles qui exercent une activité libérale ne sont pas couvertes par cette loi.

La protection de la maternité pour les femmes fonctionnaires est spécialement réglementée. Pour connaître les règlements et les allocations qui vous concernent, veuillez contacter le bureau du personnel de votre autorité.

## 4. Sécurité sociale

Les stipulations du règlement (CE) n°883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale définissent le système de sécurité sociale applicable lorsque l'État dans lequel se trouve le domicile et celui de l'activité professionnelle ne sont pas identiques.

D'après ce règlement (CE), les prestations suivantes font partie de la sécurité sociale :

- Prestations en cas de maladie de même que les prestations en cas de maternité et les prestations équivalentes pour la paternité
- Prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle
- Prestations en cas d'invalidité
- Pensions de retraite, de préretraite, les pensions de réversion et le capital décès
- Prestations en cas de chômage
- Prestations familiales

L'article 1f du règlement (CE) 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale considère « un·e frontalier·e » comme étant une personne exerçant une activité professionnelle salariée ou non salariée dans un État membre et résidant sur le territoire d'un autre État membre où il/elle retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine.

Vous êtes normalement couvert par le régime de sécurité sociale du pays dans lequel vous exercez de fait votre activité professionnelle. Ni votre lieu de résidence ni l'adresse du siège social de votre employeur ne sont décisifs. Si vous travaillez en Allemagne, vous devez donc cotiser dans le système de sécurité sociale allemand en fonction des directives en vigueur en Allemagne.

Exceptions :

- Le détachement : Si vous êtes détaché·e dans un autre pays par votre employeur dans le cadre de votre activité, vous continuez à être assuré·e socialement en Allemagne, à condition que la durée prévue de cette mission n'excède pas 24 mois.
- Activité dans deux ou plusieurs États (pluriactivité) : Si vous travaillez 25 % ou plus de votre temps total dans votre État de résidence, il y a un changement de régime de sécurité sociale, sauf si vous demandez un accord dérogatoire en vertu de l'article 16 du règlement (CE) 883/2004.

- Homeoffice/ télétravail transfrontalier : sur demande et sous certaines conditions, les travailleur·se·s frontalier·e·s peuvent effectuer jusqu'à 49,99 % de leur temps de travail total dans leur pays de résidence sous forme de télétravail transfrontalier tout en restant affilié·e·s au système de sécurité sociale de l'État d'emploi ou de l'État du siège de l'employeur. Vous trouverez de plus amples informations dans notre *guide sur le télétravail transfrontalier* sur le site Internet d'EURES-T Rhin supérieur, dans la rubrique « Publications » ou dans « téléchargements ».

L'État dans lequel vous travaillez en tant que frontalier·e et dans lequel vous cotisez pour votre sécurité sociale, donc généralement l'Allemagne, est responsable de vos prestations sociales. Pour les prestations de santé et le chômage, il existe des dispositions particulières pour les frontalier·e·s.

## 5. Assurance maladie

En tant que salarié·e, vous êtes généralement assuré·e auprès d'une assurance maladie dans l'État dans lequel vous exercez votre activité professionnelle. Vous pouvez y obtenir les soins médicaux préconisés par les conventions nationales de ce pays.

Si vous êtes salarié·e en Allemagne en tant que **frontalier·e**, vous êtes assuré·e auprès d'une caisse d'assurance maladie « *Krankenkasse* » en Allemagne. Vous pouvez choisir vous-même votre *Krankenkasse* et, avant de démarrer votre activité professionnelle, vous devriez transmettre à votre employeur le nom de la *Krankenkasse* que vous avez choisie. Vous trouverez un aperçu sur les caisses de maladie et d'autres informations sur : <https://www.krankenkassen.de/gesetzliche-krankenkassen/krankenkassen-liste/> <sup>1</sup>.

Parallèlement, vous devriez également vous inscrire auprès de la CPAM (caisse primaire d'assurance maladie) en France, votre pays de résidence. Pour cela, vous demandez le formulaire S1 auprès de votre *Krankenkasse*. Vous le présentez ensuite à la CPAM qui vous remet également une carte

---

<sup>1</sup> Si votre salaire est supérieur au plafond d'assurance obligatoire (2025 : 73.800 € de salaire annuel brut), c'est possible de vous assurer auprès d'une caisse de maladie privée. Dans cas, vous devez alors également vous assurer auprès d'une caisse de dépendance privée. **Veillez noter** qu'une réintégration aux *gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung* n'est possible que dans des conditions très limitée. En outre, les dispositions de l'UE relatives à la coordination des systèmes de sécurité sociale s'appliquent aux assurances maladie et dépendance légales, mais pas nécessairement aux assurances de maladie et de dépendance privées.

d'assuré-e, la carte vitale française. En tant que frontalier-e (et tous les membres de la famille<sup>2</sup> coassurés), vous disposez ainsi d'une carte d'assurance social de votre caisse d'assurance maladie allemande ainsi que d'une carte vitale de la CPAM et vous avez le choix de vous faire soigner soit dans votre pays de résidence, soit dans le pays dans lequel vous travaillez.

En tant que **retraité-e**, vous disposez de ce choix uniquement si vous avez travaillé et été assuré-e en tant que frontalier-e pendant au moins 2 ans au cours des 5 dernières années précédant le début de votre retraite.

Si vous êtes **au chômage**, vous êtes couvert-e uniquement par la caisse maladie du pays vous versant les indemnités journalières et vous perdez ainsi cette possibilité de choix.

En cas de **maladie**, vous percevez des prestations pour une durée maximale de 78 semaines : votre salaire est maintenu par votre employeur pendant les 6 premières semaines (« *Entgeltfortzahlung* ») et ensuite c'est la *Krankenkasse* qui vous versera les indemnités de maladie, le « *Krankengeld* », pour une durée maximale de 72 semaines. Le *Krankengeld* vous est versée sans déduction d'un impôt allemand fictif.<sup>3</sup>

**Note** : clarifiez suffisamment tôt, c'est-à-dire **environ trois mois avant la fin du versement de *Krankengeld* (« *Aussteuerung* »)**, les possibilités qui s'offrent alors à vous, par ex. le retour à votre poste de travail ou la réinsertion progressive grâce à la gestion de l'intégration en entreprise « *Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement BEM* » (§ 167, al. 2, phrase 1 SGB IX), la demande d'allocations de chômage allemandes « *Arbeitslosengeld* » en cas d'incapacité de travail si votre contrat de travail se poursuit encore en Allemagne (§ 145 SGB III « *Nahtlosigkeit* »), la demande de pension d'invalidité, etc.

Vous pouvez également percevoir le *Krankengeld* pendant que vous soignez un-e enfant-e malade assuré-e jusqu'à l'âge de 12 ans si, selon un certificat médical, l'enfant-e a besoin de soins temporaires. Le ***Kinderkrankengeld*** est accordé pour une durée maximale de 15 jours ouvrables, ou de 30 jours dans le cas d'un parent isolé, par enfant et par an. Au cas de plusieurs

---

<sup>2</sup> Les membres de votre famille ne peuvent être assurés chez vous sans payer de cotisation que s'ils/elles n'ont pas leur propre assurance maladie. Si l'autre parent est affilié à la caisse maladie dans votre pays de résidence, la France, les enfants doivent être assurés auprès de lui/d'elle.

<sup>3</sup> Arrêt du « Sozialgericht für das Saarland » (tribunal social pour la Sarre) du 17 février 2022 (S 20 KR 133/20; <https://recht.saarland.de/bssl/document/JURE220024161>)

enfants, vous pouvez percevoir le *Kinderkrankengeld* pendant 35 jours ouvrables au plus, les parents isolés pendant 70 jours ouvrables au plus.

Le ***Mutterschaftsgeld*** (allocation de maternité) est une indemnité compensatrice de perte de rémunération pour les femmes exerçant une activité professionnelle pendant les périodes de protection légale avant et après l'accouchement (six semaines avant et huit semaines après l'accouchement, en cas de naissance prématurée et multiple douze semaines après l'accouchement). Le montant de l'allocation de maternité est calculé en fonction du salaire net moyen des trois derniers mois calendaires précédant le début du congé de maternité. Elle est toutefois plafonnée à 13 € (en 2025) par jour ouvré. Lorsque votre salaire net était supérieur à 13 € par jour pendant cette période, votre employeur vous versera la différence.

La ***Pflegeversicherung*** (l'assurance dépendance) a été introduite en Allemagne en 1995 en tant que branche indépendante de l'assurance sociale et constitue donc son « 5<sup>ème</sup> pilier ». La *Pflegeversicherung* sert à couvrir le risque de nécessiter des soins de longue durée et est obligatoire pour toutes les personnes ayant une assurance légale ou privée. Toute personne ayant une *gesetzliche Krankenkasse* (caisse maladie légale) est automatiquement assurée dans le cadre de *gesetzliche Pflegeversicherung* (caisse dépendance légale). Les personnes ayant une *Krankenkasse* privée doivent souscrire une *Pflegekasse* privée.

Une personne est considérée comme « *pflegebedürftig* » si son mode de vie indépendant ou ses capacités sont tellement affectées pendant au moins six mois de telle sorte qu'elle a besoin d'une assistance soignante. **La *Pflegekasse* verse de prestations dépendance uniquement sur demande.**

Le montant réel des prestations dépend de la gravité du besoin de soins. Afin de constater ce degré de dépendance, un inspecteur du MDK (*Medizinischer Dienst der Krankenversicherung*, service médical de l'assurance maladie) visite la personne nécessitant des soins de longue durée dans son logement et évalue le besoin d'assistance. À l'étranger, cet examen peut être effectué par un partenaire contractuel du MDK. La *Pflegekasse* détermine le « *Pflegegrad* » (degré de soins) sur la base de ce diagnostic.

La *Pflegekasse* verse des prestations en nature et des prestations en espèces. Les prestations en nature consistent en une aide à domicile, servie par un partenaire contractuel de la *Pflegekasse* (par ex. un service d'assistance ambulatoire). Les personnes ayant besoin de soins de longue

durée qui souhaitent couvrir leur besoin d'aide de manière appropriée et dans un environnement adéquat (par ex. par des proches, des voisins ou d'autres personnes) peuvent percevoir la prestation en espèces mensuelle « *Pflegegeld* » au lieu d'une aide à domicile. Le montant du *Pflegegeld* dépend du *Pflegegrad*.

Informations spéciales pour les frontalier·e·s :

La Cour européenne de justice (CEJ) a décidé dans l'affaire Molenaar<sup>4</sup> que l'assurance dépendance allemande « *Pflegeversicherung* » relève du règlement européen sur la coordination des systèmes de la sécurité sociale et que le « *Pflegegeld* » est une prestation en espèces.

**L'institution d'assurance compétente doit fournir des prestations en espèces conformément au règlement de coordination, même si la personne assurée vit à l'étranger.** Les frontalier·e·s ont donc en principe droit au « *Pflegegeld* ». Cependant, l'institution du lieu de résidence doit servir les prestations en nature selon ses propres dispositions.

**Veillez noter que pour avoir droit à l'allocation de *Pflegegeld*, vous devez continuer à être couvert·e par l'assurance maladie et dépendance légale en Allemagne. Si vous percevez une pension de votre pays de résidence, vous devez passer à l'assurance maladie de ce pays (article 11, paragraphe 3e, du règlement CE 883/2004). Demandez conseil à temps pour sauvegarder vos droits !**

## **6. Accidents du travail / maladie professionnelle**

Les frontalier·e·s travaillant en tant que salarié·e ou apprenti·e en Allemagne sont assuré·e·s par ses employeur·e·s contre les accidents du travail, les accidents trajet vers le lieu de travail et les maladies professionnelles.

**L'employeur** inscrit son entreprise auprès de l'assurance accident compétente, *Berufsgenossenschaft* ou *Unfallkasse*, et **verse la totalité de la cotisation**. Les salarié·e·s ne paient donc aucune cotisation. Le département des ressources humaines de votre employeur vous indiquera la *Berufsgenossenschaft* ou l'*Unfallkasse* dont vous dépendez.

Les **accidents du travail (*Arbeitsunfälle* ou *Berufsunfälle*)** sont des accidents survenus dans le cadre de l'activité professionnelle. Les accidents

---

<sup>4</sup> Arrêt du Cour Européenne de justice (CEJ) dans l'affaire C-160/96 « Manfred Molenaar & Barbara Fath-Molenaar contre AOK Baden-Württemberg » du 05.03.1998

sur le **parcours vers le lieu de travail (Wegeunfälle)** sont des accidents survenus sur le chemin direct entre le domicile et le lieu de travail. L'employeur est tenu de signaler immédiatement à son assureur tout accident survenu sur le parcours vers le lieu de travail ou tout accident du travail survenu au sein de son entreprise.

Les **maladies professionnelles (Berufskrankheiten)** sont des maladies que les assuré-e-s subissent dans le cadre de leur activité professionnelle parce qu'ils/elles sont exposé-e-s à des effets nocifs pour la santé (par exemple le bruit, les substances dangereuses, le port de charges lourdes, etc.) Vous trouverez les maladies professionnelles actuellement reconnues en Allemagne dans l'ordonnance sur les maladies professionnelles *Berufskrankheiten-Verordnung (BKV)*, Anhang 1 : [https://www.gesetze-im-internet.de/bkv/anlage\\_1.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bkv/anlage_1.html)

#### **Les prestations de l'assurance accident obligatoire :**

- Traitement médical et remboursement des frais
- Intégration professionnelle et sociale grâce à des mesures de réhabilitation
- Indemnités pour les victimes (*Verletztengeld*) ou indemnités d'insertion (*Übergangsgeld*)
- Allocation dépendance
- Pensions de retraite
- Garantie décès conjoint et pensions d'orphelin.

Vous trouverez plus amples informations sur :

[https://www.dguv.de/de/ihr\\_partner/arbeitnehmer/gesetzliche-uv/index.jsp](https://www.dguv.de/de/ihr_partner/arbeitnehmer/gesetzliche-uv/index.jsp)

## **7. Invalidité, incapacité de travail et réadaptation**

Si vous n'avez plus la capacité de travailler du tout ou seulement de façon limitée en raison d'une maladie grave ou chronique, mais aussi, par ex., à la suite d'un accident, vous percevrez, sous certaines conditions, une « **Rente wegen Erwerbsminderung** » (pension pour cause de diminution de la capacité de travail) de la part de l'assurance pension allemande « *Deutsche Rentenversicherung* ».

Vous avez **droit à des prestations d'incapacité de travail si**

- vous n'avez pas encore atteint l'âge légal de la retraite,

- vous avez versée des cotisations pendant les 5 années avant le début de l'incapacité de travail au minimum pendant des 3 années à la *Deutsche Rentenversicherung* ou à la caisse d'assurance-maladie française CPAM,
- et vous êtes assuré-e en Allemagne pendant un an au moins. Toutefois, ce délai est considéré comme accompli si la diminution de la capacité de travail résulte d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

Toutefois, le **principe de « Reha vor Rente »** (« réadaptation avant la pension ») s'applique. Cela signifie que la première étape consiste à vérifier si votre capacité de gain peut être rétablie par une réadaptation médicale ou professionnelle. L'objectif de toute réadaptation est de surmonter les restrictions liées à la santé ou au handicap de manière aussi permanente que possible et de combattre ainsi la retraite prématurée de la vie professionnelle. Si vous remplissez les conditions pour des mesures de réadaptation, vous ne bénéficiez pas automatiquement de ces prestations. Vous devez en demander l'octroi à la *Deutsche Rentenversicherung*. Vous trouverez les formulaires pour la demande à réadaptation et des informations complémentaires sous :

<https://www.deutsche-rentenversicherung.de>

**Si la réadaptation n'est pas possible ou échoue**, la dimension dans laquelle vous pouvez encore travailler sur le marché du travail général sera évaluée. Si vous êtes capable de travailler plus de 3 heures et de moins de 6 heures par jour vous êtes considéré-e comme « *teilweise erwerbsgemindert* » (partiellement invalide). Lorsque votre capacité de travail est inférieure à trois heures par jour, vous êtes « *voll erwerbsgemindert* » (en invalidité totale).

Le montant de l'« **Erwerbsminderungsrente** » est lié à la durée et au montant des cotisations que vous avez déjà versées à la *Deutsche Rentenversicherung* et à la période pendant laquelle vous devrez encore travailler jusqu'à l'obtention de la pension de retraite régulière. Les personnes en incapacité de travail manquent souvent de nombreuses années jusqu'au début de leur pension de vieillesse régulière et donc aussi de nombreuses périodes de cotisation à l'assurance pension légale.

Grâce à la « **Zurechnungszeit** » (période supplémentaire), les assuré-e-s concerné-e-s sont placé-e-s dans la même position que s'ils/elles avaient payé des cotisations supplémentaires à partir de leur revenu moyen antérieur jusqu'à un certain âge légalement défini. Cette *Zurechnungszeit* s'élève à 66 ans et 2 mois pour les *Erwerbsminderungsrenten* demandées

en 2025. Elle s'allonge par étapes jusqu' à 67 ans en 2031, mais au maximum jusqu'au atteint de l'âge individuel pour la retraite légale.

Si vous percevez une *Erwerbsminderungsrente* avant la limite d'âge qui vous est applicable, vous devrez accepter des **déductions**. Pour chaque mois pour lequel vous percevez une *Erwerbsminderungsrente* avant d'avoir atteint votre limite d'âge personnelle, la déduction est de 0,3 %, mais au maximum de 10,8 %. Pour la *Erwerbsminderungsrente*, la limite d'âge pour le début de votre pension sans déduction est en principe de 65 ans.

**50% de la pension calculée d'après ce modèle sera versée pour les incapacités partielles de travail.**

Si vous percevez une *Erwerbsminderungsrente* vous pouvez percevoir d'autres revenus. En cas de « *Rente wegen voller Erwerbsminderung* », vous pouvez gagner jusqu'à 19'661,25 € en 2025 en plus. Le plafond des revenus supplémentaires pour une « *Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung* » est de 39'322,50 € par an au maximum. Non seulement les revenus de l'activité professionnelle sont pris en compte pour les plafonds de rémunération, mais aussi les autres allocations sociales et la rémunération du travail bénévole.

**Veillez noter : Vous ne pouvez exercer votre activité professionnelle que dans la limite de votre « *Restleistungsvermögen* » (capacité restante).** Si vous touchez une « *Rente wegen voller Erwerbsminderung* » et vous travaillez au moins de trois heures par jour ou si vous touchez une « *Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung* » et vous travaillez au moins six heures par jour vous risquez de perdre votre droit à cette pension. Veuillez-vous informer en temps utile.

Des plus amples informations sur le sujet « *Erwerbsminderung* » sur : <https://www.deutsche-rentenversicherung.de>

Si vous êtes domicilié·e ou si vous travaillez en Allemagne (donc aussi les frontalier·e·s), il est possible de faire une demande de la carte d'invalidité allemande « **Schwerbehindertenausweis** » auprès du *Landratsamt* ou *Versorgungsamt*. Grâce à la carte *Schwerbehindertenausweis*, vous bénéficiez entre autres d'une protection élargie contre le licenciement, d'un droit à des congés supplémentaires et à une aide d'accompagnement dans la vie professionnelle, ainsi que, le cas échéant, d'un départ à la retraite anticipé.

## 8. Retraite

Afin de percevoir une retraite, vous devez généralement avoir rempli certaines conditions, par exemple avoir atteint un âge minimum ou une durée minimum de cotisation imposée. Toutes les périodes de cotisations effectuées dans des États de l'UE/EEE/Suisse sont prises en compte pour le calcul des droits à la pension de retraite acquis respectivement dans chaque pays. Chaque État calcule les droits à la pension de retraite en fonction de ses propres dispositions légales.

Conditions pour le droit à une pension de vieillesse légale en Allemagne :

- Une période d'assurance minimum (« *Wartezeit* », durée d'attente) de 5 ans au sein de l'UE/EEE/Suisse ; cela implique également les périodes assimilées telles que le congé maternité, périodes de l'éducation d'enfants ou le chômage. Concernant la durée de cotisation de 5 ans, on prend en compte toutes les périodes de cotisation que vous avez accumulées dans un État membre.
- dont une période d'assurance d'un an en Allemagne.
- avoir atteint l'âge de départ à la retraite que sera porté par étapes de 65 ans à 67 ans. Pour les assuré-e-s né-e-s à partir de 1964, le recul de l'âge de la retraite à 67 ans sera pleinement effectif.

Sous certaines conditions, il est possible de prendre sa retraite avant d'avoir atteint l'âge limite légal. Toutefois, pour chaque mois où vous percevez la pension plus tôt, il y a une déduction de 0,3 %, jusqu'à un maximum de 10,8 % (c'est-à-dire un maximum de 3 ans ou 36 mois).

D'autres pensions de vieillesse sont : *Altersrente für besonders langjährig Versicherte* (45 ans de cotisations au total), *Altersrente für langjährig Versicherte* (35 ans de cotisations au total), *Altersrente für schwerbehinderte Menschen* (handicap grave de 50 % reconnu par l'Allemagne) et *Rente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute* (mineurs).

**Les pensions de retraite ne sont accordées que sur demande ; il convient de déposer celles-ci six mois au moins avant la date possible de début du versement**, généralement auprès de l'organisme compétent pour votre domicile, la CARSAT (caisse régionale d'assurance retraite et de santé au travail). La CARSAT transmettra ensuite votre demande à la *Deutsche Rentenversicherung*. La condition préalable est que vous ayez également indiqué dans votre demande les périodes d'assurance accomplies en Allemagne (et dans d'autres pays le cas échéant). Veuillez contactez la CARSAT pour des informations complémentaires.

**Veillez noter :** C'est à vous de choisir de quel État vous souhaitez déjà recevoir votre pension retraite et dans quel autre État membre vous préférez différer le point de départ. Il faudra que vous indiquiez cela au moment du dépôt de votre demande de pension. Il est possible que vous ayez déjà droit à une pension de vieillesse dans un État, mais que vous n'ayez pas encore atteint l'âge légal de la retraite dans l'autre État et que vous y exerciez donc encore une activité professionnelle. La perception d'une pension de retraite tout en travaillant a un impact sur vos cotisations de sécurité sociale, vos droits aux prestations en cas de maladie et en cas de chômage. EURES-T Rhin Supérieur recommande donc aux frontalier-e-s de demander un conseil personnel aux organismes de sécurité sociale AVANT de demander une retraite afin de ne pas subir de désavantages. Utilisez les journées de permanences internationales des caisses d'assurance vieillesse.

Vous trouverez les dates des « journées internationales d'information pension » qui ont lieu également en France ainsi que des brochures d'information en différentes langues par ex. sur le site de la *Deutsche Rentenversicherung* : <https://www.deutsche-rentenversicherung.de>

**En Allemagne, il n'existe pas de système de prévoyance complémentaire obligatoire.** Néanmoins, certains contrats tarifaires ou contrats de travail comportent une assurance de prévoyance propre à l'entreprise.

## 9. Chômage

En cas de chômage, les frontalier-e-s perçoivent les prestations en fonction de la réglementation nationale de l'État dans lequel ils/elles résident même s'ils/elles ont cotisé dans la caisse d'assurance chômage du pays voisin.<sup>5</sup>

La preuve des périodes d'emploi et de remplacement soumises à cotisation dans la caisse de chômage de l'État d'emploi se fait au moyen du formulaire européen PD U1 (portable document unemployed 1).

---

<sup>5</sup> Veuillez voir art.62(2) du Règlement CE 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de la sécurité sociale. – Le 13/12/2016, la Commission de l'UE a proposé une révision de ces règlements qui pourrait concerner les droits des frontalier-e-s tombant en chômage [(COM) 2016/815 ; 2016/0397(COD)]. Actuellement, les institutions de l'UE négocient toujours pour savoir si et, le cas échéant, quand les modifications proposées entreront en vigueur. **Les informations contenues dans la présente publication sont donc conformes à législation actuelle (janvier 2025).**

## **Ce que vous devez faire pour obtenir des allocations de chômage :**

**Le premier jour de chômage, vous vous inscrivez en tant que demandeur-se d'emploi sur le site web de l'organisme « France Travail »** (ex Pôle Emploi) qui compétent pour votre lieu de résidence :

<https://www.francetravail.fr/accueil/> → « M'inscrire / Me réinscrire ». Vous obtiendrez alors la demande d'allocation chômage et un rendez-vous de conseil auprès de France Travail.

**Vous pouvez demander le formulaire PD U1 déjà avant la fin de votre contrat de travail.** Le formulaire PD-U1 atteste que vous avez travaillé et cotisé à la caisse de chômage en Allemagne. Téléchargement de la demande du formulaire PD-U1 :

[https://www.arbeitsagentur.de/datei/antragpd-u1\\_ba022880.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/antragpd-u1_ba022880.pdf)

Pour ce faire, remplissez le formulaire de demande et inscrivez toutes les périodes allemandes pertinentes (par ex. emploi, perception d'indemnités de maladie « *Krankengeld* », périodes parentales, etc.) des dernières années et envoyez-la signée à l'*Arbeitsagentur* de votre dernier lieu de travail. L'*Arbeitsagentur* s'occupe ensuite des justificatifs nécessaires et vous enverra ensuite le formulaire PD-U1 par courrier. **Indépendamment si vous avez déjà le formulaire PD-U1, le premier jour de votre période de chômage, vous devez vous inscrire auprès de France Travail** (ex Pôle Emploi).

**Afin de pouvoir bénéficier des allocations de chômage de France Travail, vous avez besoin d'un numéro de sécurité sociale français.**

Vous avez déjà ce numéro si vous êtes aussi enregistré-e comme frontalier-e auprès de la caisse d'assurance maladie française CPAM.

En France, vous pouvez percevoir des allocations chômage pendant une durée maximum de 822 jours respectivement de 27 mois, en fonction de votre durée d'emploi et de votre âge. Sous certaines conditions, il existe une durée de perception plus longue. Vous trouverez de plus amples informations sur : <https://www.francetravail.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/lessentiel-a-savoir-sur-lalocat.html>.

France Travail ne paye des indemnités que si vous n'êtes pas responsable de la perte de votre emploi. **Si vous avez démissionné vous-même, signé un « *Aufhebungsvertrag* » ou une « résiliation d'un commun accord », vous ne recevez généralement pas de prestations.** Vous trouverez plus amples informations dans notre **fiche d'information « ATTENTION : La signature d'un « *Aufhebungsvertrag* » en Allemagne n'ouvre pas droit à**

l'allocation chômage en France ! », disponible sur le site web d'EURES-T Rhin supérieur, rubrique « Publications » ou rubrique « Téléchargements ».

## 10. Prestations de l'*Arbeitsagentur* pour des frontalier-e-s

### 10.1 *Kurzarbeitsgeld* (Indemnités de chômage partiel)

Si votre entreprise doit réduire votre temps de travail régulier pour des raisons d'ordre conjoncturel ou en raison d'un événement inévitable, l'*Arbeitsagentur* peut compenser au moins partiellement la perte de revenus en versant du *Kurzarbeitsgeld* (*KUG*, indemnités de chômage partiel). Cette prestation peut également préserver votre emploi, si la situation actuelle de votre entreprise rend nécessaire les licenciements. L'une des conditions requises pour pouvoir percevoir le *Kurzarbeitsgeld* est d'être titulaire d'un contrat de travail assujéti aux cotisations d'assurance sociale en Allemagne.

Le montant du *Kurzarbeitsgeld* dépend de votre salaire et s'élève à 60 % du salaire habituel ou à 67 % pour les personnes ayant des enfants à charge. Durant cette période, vous continuez à être couvert-e par la sécurité sociale en Allemagne. **Le *KUG* est demandé et versé par l'employeur.**

La durée légale du *Kurzarbeitsgeld* est normalement de 12 mois maximum. En raison de conditions exceptionnelles sur le marché du travail, le *Bundesregierung* a prolongé cette durée d'indemnisation jusqu'à 24 mois pour l'année civile 2025. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la durée légale d'indemnisation de 12 mois s'appliquera à nouveau. Cela vaut également pour les entreprises qui n'ont pas encore épuisé la durée maximale d'indemnisation de 24 mois à la fin de l'année 2025.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

[https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitsgeld\\_ba015385.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitsgeld_ba015385.pdf)

et dans notre **fiche d'information sur le *Kurzarbeit* pour les frontalier-e-s de France**, disponible sur le site web d'EURES-T Rhin supérieur, rubrique « Publications » ou rubrique « Téléchargements ».

### 10.2 *Insolvenzgeld* (Indemnité en cas d'insolvabilité)

Si une entreprise ne peut plus satisfaire à ses obligations de paiement (y compris le paiement des salaires), elle peut devenir insolvable. Une telle situation existe si une procédure d'insolvabilité est ouverte ou si la demande d'ouverture d'une procédure d'insolvabilité est rejetée en raison d'un

manque d'actifs. Cette décision est prise par l'*Amtsgericht* (tribunal local compétent).

Si l'entreprise elle-même n'a pas déposé de demande d'ouverture d'une procédure d'insolvabilité, l'*Arbeitsagentur* peut alors prononcer un constat d'insolvabilité.

En cas d'insolvabilité, l'*Arbeitsagentur* verse, à la demande du/de la salarié-e, une compensation pour les salaires manquants sous la forme d'une indemnité en cas d'insolvabilité, « *Insolvenzgeld* ». Cette prestation est généralement versée à hauteur du salaire net des 3 derniers mois précédant l'insolvabilité.

L'insolvabilité n'engendre pas, toutefois, la résiliation immédiate du contrat de travail. Les délais de préavis existants doivent toujours être pris en compte, mais peuvent être raccourcis. Dans ce cas, veuillez contacter dans les meilleurs délais l'*Arbeitsagentur* du district de votre entreprise. Il y a la possibilité de percevoir des allocations de chômage allemandes, « *Arbeitslosengeld* » jusqu'à la fin de la relation de travail. De même, dans certaines circonstances, une avance sur l'indemnité *Insolvenzgeld* peut être versée sous la forme d'*Arbeitslosengeld*.

**Attention : Même en cas d'insolvabilité, vous ne percevrez pas d'indemnité de chômage par France Travail si vous avez vous-même rompu votre contrat de travail ou si vous avez accepté un *Aufhebungsvertrag*.**

Vous trouverez de plus amples informations sur :  
[https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-10-insolvenzgeld\\_ba015369.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-10-insolvenzgeld_ba015369.pdf)

## 11. Prestations familiales

Le versement transfrontalier de prestations familiales est principalement défini par le pays dans lequel se trouve le lieu de travail : le pays dans lequel la personne travaille, est fondamentalement prioritaire au versement des prestations familiales. **L'état dans lequel réside un couple est prioritaire au versement lorsqu'un des parents travaille dans l'état dans lequel il réside ou qu'il y perçoit des allocations chômage** (principe : pays de résidence d'enfant·e·s).

Les prestations familiales constituent d'une part une subvention versée aux familles jusqu'à ce que les enfants puissent subvenir à leurs propres besoins (par ex. le *Kindergeld*). D'autre part, les prestations familiales sont également des prestations octroyées pendant les premières années de vie de l'enfant lorsqu'un des parents n'exerce pas d'activité professionnelle à temps plein et qu'il se consacre à la garde des enfant·e·s (par ex. *Elterngeld*).

### 11.1 *Kindergeld* et *Kindergeldzuschlag* (allocations familiales)

Le *Kindergeld* est versé quels que soient les revenus et se monte depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025 à 255 € par enfant et par mois. Plus amples informations : <https://www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder/infos-rund-um-kindergeld/kindergeld-anspruch-hoehe-dauer>

Quelques familles peuvent dans certains cas bénéficier d'un supplément d'allocations familiales « *Kindergeldzuschlag* ». Celui-ci est cependant proportionnel aux revenus et doit être examiné de manière individuelle. Plus amples informations sur le *Kindergeldzuschlag* et les plafonds de revenus sur :

<https://www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder/kinderzuschlag-verstehen/kinderzuschlag-anspruch-hoehe-dauer>

**La demande de *Kindergeld* et de *Kindergeldzuschlag*** sont à effectuer auprès des caisses familiales compétentes. Pour tou·te·s les frontalier·e·s de France, c'est la « *Familienkasse Baden-Württemberg West* » : [Familienkasse-Baden-Wuerttemberg-West@arbeitsagentur.de](mailto:Familienkasse-Baden-Wuerttemberg-West@arbeitsagentur.de)

**Vous pouvez également déposer votre demande auprès de la caisse d'allocations familiales CAF française** (<https://www.caf.fr/>). La CAF transmettra ensuite votre demande à la caisse d'allocations familiales en Allemagne.

Vous trouverez plus amples informations sur :

<https://www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder/infos-rund-um-kindergeld/kindergeld-ausland> et sur :

[https://www.arbeitsagentur.de/datei/kg52eu\\_ba033685.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/kg52eu_ba033685.pdf)

## **11.2 Elternzeit et Elterngeld**

### *Elternzeit* (Congé parental)

Si vous (mère ou père) êtes salarié·e en Allemagne, vous avez droit à un congé parental « *Elternzeit* » de la part de votre employeur. Vous pouvez prendre un congé sans solde d'une durée maximum de trois ans pour élever votre enfant. Pendant le *Elternzeit*, le contrat de travail est suspendu. Vous pouvez prendre votre congé parental avant le 3<sup>e</sup> anniversaire de votre enfant. Vous pouvez également en prendre une partie entre le 3<sup>e</sup> et le 8<sup>e</sup> anniversaire.

Vous devez annoncer votre souhait de prendre un congé parental à votre employeur par écrit et avec signature au plus tard 7 semaines avant le début souhaité du congé parental. L'inscription n'est pas possible par téléphone ou par courriel. Si vous demandez un congé parental avant le 3<sup>e</sup> anniversaire de votre enfant, vous devez déclarer obligatoirement, lors de la demande, les périodes pour lesquelles vous souhaitez prendre un congé parental au cours des deux prochaines années.

### *Elterngeld* (Allocation parentale)

L'*Elterngeld* (allocation parentale) est une subvention de l'État qui n'est accordée que sur demande. Elle compense le manque de revenus si, après la naissance de votre enfant, vous interrompez votre activité professionnelle ou la réduisez à 32 heures par semaine au maximum (30 heures/semaine au maximum pour les enfant·e·s né·e·s avant le 1<sup>er</sup> septembre 2021) pour vous occuper de votre enfant. L'*Elterngeld* est disponible dans les variantes de l'allocation parentale de base « *Basiselterngeld* », l'allocation parentale « *ElterngeldPlus* » et/ou un bonus dit de partenariat « *Partnerschaftsbonus* » – ceux-ci peuvent être combinés entre eux. L'*Elterngeld* peut également être perçue si les parents vivent séparés.

L'allocation parentale de base ***Basiselterngeld*** ne peut être perçue qu'au cours des 14 mois premiers mois de l'enfant, pendant au moins deux mois et jusqu'à douze mois. Si vous percevez tous deux une allocation parentale,

vous pouvez percevoir ensemble 14 mois d'allocation. Vous êtes ensuite libres de vous répartir ces mois entre vous. Vous pouvez percevoir l'allocation parentale de base conjointement, consécutivement ou tour à tour. Vous pouvez également bénéficier des deux mois supplémentaires si vous êtes un parent isolé. En plus du congé parental, vous pouvez travailler jusqu'à 32 heures par semaine.

L'allocation parentale **ElterngeldPlus** est versée pour une durée 2 fois plus longue que l'allocation parentale de base, mais n'est également que deux fois moins élevée. **ElterngeldPlus** est donc intéressant pour les parents qui travaillent à temps partiel (jusqu'à 30 heures par semaine) rapidement après la naissance de leur enfant.

Vous percevez un bonus dit de partenariat « **Partnerschaftsbonus** », soit 4 mois supplémentaires pour chacun des parents, si vous deux travaillez en même temps entre 24 et 32 heures par semaine. Ce bonus peut également être accordé au parent isolé qui remplit les mêmes conditions d'activité. Vous pouvez percevoir le **Partnerschaftsbonus** avant, entre ou après avoir perçu le **Basiselterngeld** et **ElterngeldPlus**. Si vous optez pour le **Partnerschaftsbonus**, vous devez le percevoir pendant quatre mois

Le **montant de votre allocation parentale** dépend de vos revenus de l'année précédant la naissance de votre enfant. En fonction de vos revenus, le montant du **Basiselterngeld** est comprise entre 300 € et 1800 € par mois et l'**ElterngeldPlus** entre 150 € et 900 € par mois. Pour les parents qui travaillent à temps partiel, le montant de l'**Elterngeld** en sera impacté. Vous pouvez faire une simulation en ligne pour connaître le montant des différentes options de votre **Elterngeld** – vous trouverez le simulateur et de plus amples informations sur : <https://familienportal.de/>

Les familles nombreuses ayant des enfants en bas âge reçoivent un bonus dit de fratrie « **Geschwisterbonus** », égal à 10 % de l'allocation parentale, sans pouvoir être inférieur à 75 € par **Basiselterngeld** et 37,50 € pour un **ElterngeldPlus**. En cas de naissances multiples, un supplément « **Mehrlingszuschlag** » de 300 € par mois pour le **Basiselterngeld** ou 150 € par mois pour l'**ElterngeldPlus** est versé pour chaque nouveau-né supplémentaire.

Vous devez adresser **vos demande d'Elterngeld** à la **L-Bank Baden-Württemberg** (lorsque le siège social de l'employeur se trouve en Bade-Wurtemberg), respectivement auprès de la « **Kreisverwaltung** » compétente (lorsque le siège social de l'employeur se trouve en Rhénanie-Palatinat), à savoir **pendant les trois premiers mois après la naissance de l'enfant**.

Pour plus amples informations :

- pour le Bade-Wurtemberg :  
<https://www.l-bank.de/produkte/familienfoerderung/elterngeld.html>
- pour la Rhénanie-Palatinat :  
<https://mffki.rlp.de/themen/familie/gute-zukunft-fuer-alle-kinder-und-eltern/finanzielle-leistungen/elterngeld>

**Note : si l'autre parent travaille en France ou perçoit des allocations de chômage français, la France est prioritairement compétente.** Il y existe des prestations comparables à l'« *Elterngeld* », la prestation partagée d'éducation de l'enfant « PreParE », pour les enfant·e·s né·e·s ou adoptés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Contactez la CAF pour plus amples informations :  
<https://www.caf.fr/>

## 12. Imposition

L'imposition des frontalier·e·s est réglée par la convention entre la France et l'Allemagne en vue d'éviter les doubles impositions datant de juillet 1959, dernièrement modifiée par la convention annexe du 31/03/2015.

D'un point de vue fiscal, vous êtes frontalier·e uniquement lorsque les conditions suivantes sont réunies (art. 13 (5) de la convention fiscale D-F) :

*1. Vous devez travailler et vivre dans une zone transfrontalière définie*

Zone transfrontalière pour les frontalier·e·s résidant en France

- Côté français : toutes les villes et communes des départements Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle (identifiables grâce au codes postaux commençant par 67, 68 et 57)
- Côté allemand : toutes les villes et communes dans une zone de 30 km environ en partant de la frontière (liste des communes frontalières disponible auprès des conseillers EURES et des centre des impôts).

Vous trouverez une liste des communes de la zone frontalière sur :

[https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales\\_Steuerrecht/Staatenbezogene\\_Informationen/Laender\\_A\\_Z/Frankreich/2021-11-16-Grenzgebiet-Art-13-Abs-5-DBA-Frankreich.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales_Steuerrecht/Staatenbezogene_Informationen/Laender_A_Z/Frankreich/2021-11-16-Grenzgebiet-Art-13-Abs-5-DBA-Frankreich.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

*2. Et vous devez en principe rejoindre quotidiennement votre domicile.*

En règle générale, la rémunération des frontalier·e·s est imposée sur leur lieu de résidence. Cela signifie qu'aucun impôt sur le revenu n'est déduit du salaire en Allemagne. Les frontalier·e·s doivent faire une déclaration d'impôts en France et y payer leurs impôts. Les autorités fiscales françaises ne peuvent pas procéder à une déduction fiscale directe sur les revenus gagnés en Allemagne.

**Note : Les frontalier·e·s** qui sont salarié·e·s pendant toute l'année à l'intérieur de la zone frontalière mais **qui ne retournent pas à leur domicile pendant plus de 45 jours au cours de cette période ou travaillent en dehors de cette zone transfrontalière, perdent leur statut fiscal de « frontalier·e » et deviennent par conséquent imposables en Allemagne.** Dans de tels cas, contactez l'administration fiscale de votre lieu de résidence afin de déterminer les démarches à suivre.

Un·e **salarié·e n'ayant pas le statut de frontalier·e** est généralement imposable dans le pays dans lequel il/elle exerce son activité professionnelle. Ceci signifie dans ce cas que l'impôt sur le revenu est

directement prélevé à la source sur le salaire en Allemagne. Dans ce cas, il est conseillé de contacter le centre des impôts allemand, le *Finanzamt*, afin de déposer, le cas échéant, une demande d'assujettissement fiscal limité (« *beschränkt Steuerpflichtiger* »).

Les frontalier·e·s **travaillant dans la fonction publique en Allemagne et ayant la nationalité allemande**, payent leurs impôts en Allemagne. Les citoyen·ne·s français·es travaillant dans la fonction publique en Allemagne, payent leurs impôts sur le revenu en France.

Pour les **intérimaires**, l'impôt sur le revenu est d'abord retenu par le centre des impôts allemand et directement déduit du salaire.

Les impôts retenus seront remboursés à la fin de l'année sur demande et sur présentation d'un justificatif du statut fiscal de frontalier.

### **Formalités nécessaires avant de démarrer une activité professionnelle en tant que frontalier·e :**

Les frontalier·e·s doivent **demander l'exonération de l'impôt** sur le salaire allemand au moyen d'un certificat d'exonération (formulaire 5011 et pour les intérimaires formulaire 5011a) qu'ils/elles reçoivent de l'administration fiscale de leur lieu de résidence. Téléchargement : <https://finanzamt-bw.fv-bwl.de/Lde/Startseite/Service/Formulare> → *Grenzgänger*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, tou·te·s les frontalier·e·s doivent disposer d'un numéro d'identification fiscale allemand « **Steuer-Identifikations-Nummer (Steuer-ID)** », **même s'ils/elles sont imposables en France**. Vous pouvez déposer une demande d'attribution d'un numéro d'identification fiscale pour les personnes non soumises à l'obligation de déclaration par l'administration fiscale, « *Antrag auf Vergabe einer steuerlichen Identifikationsnummer für nicht meldepflichtige Personen durch das Finanzamt* », auprès du « *Betriebsstättenfinanzamt* » de votre employeur (centre des impôts dont dépend votre employeur) ou en ligne : <https://www.formulare-bfinv.de/ffw/content.do> → *Formularcenter* → *Steuern* → *Steuerformulare* → *Lohnsteuer (Arbeitnehmer)* → *Antrag auf Vergabe einer steuerlichen Identifikationsnummer für nichtmeldepflichtige Personen durch das Finanzamt (Formular-ID 010250)*.

Vous trouverez une version consolidée de la convention franco-allemande en vue d'éviter les doubles impositions sur : <https://www.bijus.eu/?p=10250>



**EURES** (EUROpean Employment Services : [https://eures.europa.eu/index\\_fr](https://eures.europa.eu/index_fr)) a été fondé en 1993 par la Commission européenne comme un réseau européen de coopération pour faciliter la liberté de circulation et la mobilité dans l'espace économique européen.

\*\*\*\*\*

**Dans la région trinationale du Rhin supérieur (Allemagne, France et Suisse), près de 100'000 personnes traversent la frontière tous les jours pour aller travailler dans le pays voisin.**

**EURES-T** (= Transfrontalier) Oberrhein / Rhin Supérieur, fondé en 1999, est un réseau franco-allemand-suisse de services publics de l'emploi, de syndicats, d'organisations patronales et de collectivités territoriales dont l'objectif est le soutien de la mobilité professionnelle transfrontalière dans la région du Rhin supérieur.

L'offre de services d'EURES-T Rhin Supérieur comprend le soutien et des informations dans les domaines suivants :

- La recherche d'emploi et le placement
- Le recrutement de personnel
- L'apprentissage/alternance transfrontalier-e
- Les possibilités de formation initiale ou continue
- La protection sociale
- Le droit du travail, droits sociaux et fiscalité
- Les conditions de vie et de travail

Découvrez EURES-T Rhin Supérieur et notre équipe de conseiller-e-s EURES et de chargé-e-s de mission sur : <https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/>

Vous pouvez nous joindre via le One-Stop-Shop d'EURES-T Rhin supérieur par mail : [conseil@eures-t-rhinsuperieur.eu](mailto:conseil@eures-t-rhinsuperieur.eu) et aux numéros de téléphone nationaux suivants :

- CH: 0848 22 66 88
- DE: 0761 202 69 111
- FR: 03 67 68 0100