

- ◇ En cas de chômage dit partiel (de chômage technique „Kurzarbeit“ par exemple) : le pays d'activité professionnelle est compétent pour l'indemnisation et le frontalier doit s'inscrire à l'Agentur für Arbeit.

### Attention au „Aufhebungsvertrag“ !

(rupture d'un commun accord du contrat de travail)  
Celui-ci est considéré comme une démission sans motif légitime par Pôle Emploi et ne permet donc pas de bénéficier d'indemnités chômage.

## Droit du travail allemand : ce qu'il faut savoir

- § Le droit du travail en Allemagne est surtout contractuel : il n'existe pas de code du travail à la française.
- § Si la forme écrite n'est pas obligatoire pour un CDI (elle l'est pour les CDD), l'employeur est toutefois tenu par la loi de remettre au salarié, dans un délai de quatre semaines, un document écrit récapitulant les éléments essentiels du contrat.
- § La période d'essai peut durer jusqu'à 6 mois.
- § Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015, il existe un salaire minimum horaire : 8,84 € brut en 2018.
- § Les primes ne sont pas obligatoires.
- § Congés : le minimum fixé par la loi est de 20 jours par année sur une semaine de 5 jours ouvrables (24 jours pour une semaine de 6 jours), mais peut être supérieur selon les conventions collectives.
- § Licenciement : Les indemnités de licenciement ne sont pas obligatoires en Allemagne. En cas de litige lié à un licenciement, le salarié dispose uniquement de trois semaines pour saisir les Prud'hommes allemands (« Arbeitsgericht »).
- § Préavis de licenciement : fixé par le contrat de travail ou la convention collective ou le droit du travail. Les délais de préavis sont plus longs en fonction de l'ancienneté.

### À savoir :

Une conseillère EURES-T Rhin Supérieur, spécialiste en droit du travail, tient régulièrement une permanence à l'INFOBEST Vogelgrun/Breisach.  
Veuillez nous contacter pour prendre rendez-vous.

## Prestations familiales

Le frontalier a des droits aux prestations familiales dans les deux pays, mais des règles de priorité évitent le cumul de prestations. Les prestations en Allemagne sont le „Kindergeld“ (allocations familiales versées dès le 1<sup>er</sup> enfant, sans conditions de revenus) et le „Elterngeld“ (allocations de congé parental).

Les demandes sont à effectuer rapidement : rétroactivité de 6 mois maximum à partir de la réception du dossier de demande pour le „Kindergeld“ et uniquement de 3 mois pour le „Elterngeld“.

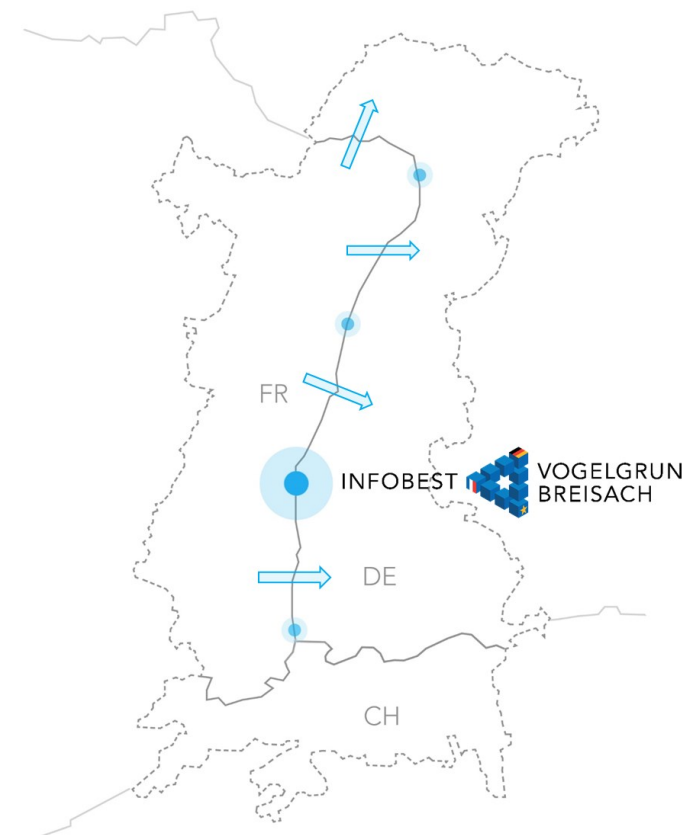
Si vous percevez déjà des prestations familiales françaises, pensez à informer immédiatement la CAF de votre activité professionnelle en Allemagne.

Des fiches d'informations et les dossiers de demande sont disponibles auprès de votre INFOBEST.

### Important :

Les informations de cette brochure sont soumises à une clause de non responsabilité. Reproduction et adaptations interdites sauf autorisation de l'INFOBEST Vogelgrun/Breisach.

Août 2018



INFOBEST Vogelgrun/Breisach

Ile du Rhin • F - 68600 Vogelgrun  
Postfach 12 65 • D - 79201 Breisach am Rhein

Tél. : 03 89 72 04 63 / Fax : 03 89 72 61 28  
Tel.: 07667 / 832 99 / Fax: 00 33 3 89 72 61 28

[vogelgrun-breisach@infobest.eu](mailto:vogelgrun-breisach@infobest.eu)  
[www.infobest.eu](http://www.infobest.eu)  
[www.facebook.com/IVB68](https://www.facebook.com/IVB68)

## STATUT DU FRONTALIER

habitant en France et  
travaillant en Allemagne

## CE QU'IL FAUT SAVOIR

Le statut du travailleur frontalier est régi par deux définitions s'appliquant à deux domaines distincts :

- la fiscalité,
- la protection sociale (assurances maladie et dépendance, retraite, invalidité, chômage).

## Fiscalité

Le principe général énoncé dans la convention fiscale franco-allemande est l'imposition dans le pays d'activité professionnelle, à l'exception des travailleurs frontaliers. Les frontaliers sont, eux, imposés par leur pays de résidence, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- ◆ Résider dans les départements 57, 67 ou 68,
- ◆ Travailler en Allemagne dans la zone frontalière (zone de 30 km de large le long de la frontière franco-allemande),
- ◆ Regagner tous les jours son domicile,
- ◆ Ne pas travailler plus de 45 jours par an hors de la zone frontalière.

Si ces conditions sont remplies, le travailleur frontalier est alors imposable en France et doit se faire exonérer de l'imposition en Allemagne par le biais du formulaire 5011. Ce formulaire (en trois exemplaires) doit être complété par le frontalier, son employeur et le centre des impôts français compétent pour son lieu de résidence. Sur présentation par l'employeur du formulaire 5011 dûment complété, le centre des impôts allemand établira une attestation d'exonération fiscale („*Freistellungsbescheinigung*“).

Attention, il existe des réglementations spécifiques pour :

- ◆ Les intérimaires (qui restent dans un premier temps imposables en Allemagne, une restitution des impôts payés en Allemagne devant être demandée plus tard par le biais du formulaire 5011 A) ;
- ◆ Les indépendants ;
- ◆ Les employés et fonctionnaires de nationalité allemande de services et établissements publics allemands.

À savoir : Les formulaires 5011 et 5011A, ainsi que la liste des communes allemandes se trouvant dans la zone frontalière sont disponibles auprès de votre INFOBEST.

Imposition à la source en France à partir du 01/01/2019 :

Les salaires versés par les employeurs allemands ne seront pas soumis à la retenue à la source. Il reviendra au contribuable frontalier de verser un acompte contemporain (mensuel ou trimestriel) calculé par les services fiscaux français.

Veuillez contacter à cet effet votre centre des impôts.

## Protection sociale

Est frontalier en matière de protection sociale tout travailleur salarié ou non salarié qui travaille dans un État membre et réside dans un autre État membre, où il retourne au moins une fois par semaine. De ce statut découlent deux conséquences :

- Le frontalier a des droits en matière de protection sociale en Allemagne et en France. Les règlements européens de coordination (883/2004 et 987/2009) définissent quel droit national est applicable.
- Les cotisations sociales sont versées dans le pays d'activité professionnelle des frontaliers. Le taux de cotisations est réparti entre l'employeur et le salarié.

En Allemagne les cotisations redevables par le salarié correspondent à environ 20 % du salaire brut.

- Assurance chômage („*Arbeitslosenversicherung*“ - AV)
- Assurance maladie („*Krankenversicherung*“ - KV)
- Assurance dépendance („*Pflegeversicherung*“ - PV)
- Assurance retraite („*Rentenversicherung*“ - RV)

### Attention :

En cas d'activité professionnelle dans les deux, voire plusieurs pays (télétravail, exercice de plusieurs activités professionnelles, ...), des règles particulières s'appliquent. Pour plus d'informations, veuillez vous adresser à votre INFOBEST.

## Assurances maladie et dépendance

Le système de santé allemand est concurrentiel : l'assuré en Allemagne doit choisir une caisse d'assurance maladie parmi les différentes caisses publiques allemandes. Afin de pouvoir se faire soigner en France (prestations en nature de l'assurance maladie), le frontalier doit demander le formulaire européen S 1 (anciennement E 106) à sa caisse allemande et le fournir à la CPAM en France.

Le frontalier disposera ainsi d'une carte vitale française et d'une carte allemande et pourra se faire soigner au choix en Allemagne ou en France.

Les prestations en espèces (indemnités journalières maladie et maternité, „*Pflegegeld*“, etc.) de l'assurance maladie sont, quant à elles, versées uniquement par la caisse d'assurance maladie allemande au frontalier.

### À savoir :

En cas de maladie, le salaire est maintenu par l'employeur pendant 6 semaines. Les indemnités journalières („*Krankengeld*“) prennent ensuite le relais et sont versées pendant maximum 72 semaines.

Les arrêts maladie sont à envoyer au plus vite à l'employeur et à la caisse d'assurance maladie allemande.

## Assurance retraite et invalidité

Le frontalier cotise à la caisse de retraite allemande („*Deutsche Rentenversicherung*“) pour une retraite de base. Il faut avoir travaillé au moins 12 mois en Allemagne sur toute sa carrière pour bénéficier d'une retraite allemande. Au moment du départ à la retraite, les périodes de cotisations allemandes et françaises (voire d'un autre pays de l'UE + Suisse) seront additionnées pour déterminer le nombre de trimestres cotisés au total. Le frontalier touchera ensuite une retraite de chaque pays, au prorata des années qu'il y a cotisées.

### À savoir :

⇒ La retraite complémentaire n'existe pas en Allemagne et relève de la prévoyance privée.

⇒ L'âge légal de départ à la retraite en Allemagne est de 67 ans à partir de l'année de naissance 1964.

En cas de longue carrière (35 années de cotisations, périodes allemandes et étrangères comprises) ou de très longue carrière (45 années), il est possible de partir à la retraite à partir de 63 ans (avec décote éventuellement).

### Pension d'invalidité („*Erwerbsminderungsrente*“) :

La caisse de retraite allemande est également compétente pour les pensions d'invalidité. Comme pour la retraite, les frontaliers toucheront une pension proportionnelle à leur nombre d'années de cotisation en Allemagne.

## Assurance chômage

Le frontalier cotise à l'assurance chômage en Allemagne.

- ◇ En cas de chômage complet, le frontalier est toutefois indemnisé par son pays de résidence. Il doit donc s'inscrire en ligne à Pôle Emploi en France dès son premier jour de chômage et doit se procurer au plus vite le formulaire européen PD U1 délivré par l'*Agentur für Arbeit*, nécessaire à Pôle Emploi pour statuer sur son indemnisation.