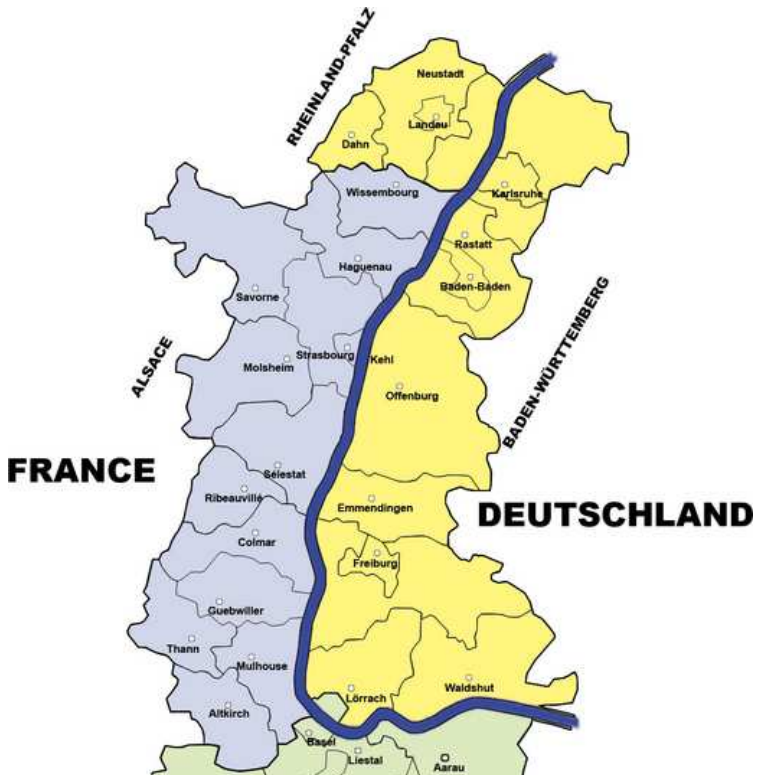




Informations pour les frontaliers

Résider en France – travailler en Allemagne



www.eures-t-rhinsuperieur.eu



Informations pour les frontaliers

Résider en France – travailler en Allemagne

Rédaction :

Dr. Katrin Distler, DGB Baden-Württemberg

Jürgen Meier, Agentur für Arbeit Freiburg

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.

Reproduction uniquement avec l'autorisation explicite d'EURES-T Rhin Supérieur

Dispositions légales en vigueur : janvier 2016



La présente publication a reçu le soutien financier du programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale « EaSI » (2014-2020). Pour de plus amples informations, veuillez consulter : <http://ec.europa.eu/social/easi>

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 masculine et féminine ne seront pas différenciées dans ce texte. La forme masculine désigne toujours aussi bien les hommes que les femmes.

Informations pour les frontaliers

Résider en France – travailler en Allemagne

1.	Statut de frontalier.....	5
2.	Recherche d'emploi par l'Agentur für Arbeit.....	6
3.	Sécurité sociale	7
4.	Assurance maladie	8
5.	Accidents du travail / maladie professionnelle	9
6.	Incapacité de travail / invalidité.....	10
7.	Retraite et réadaptation	11
8.	Chômage	13
9.	Prestations familiales.....	14
10.	Imposition	16
11.	Formation transfrontalière	18
12.	Stage.....	19
13.	Droit du travail.....	20

EURES (EUROpean Employment Services : <http://eures.europa.eu>) 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), 93'000 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.

EURES-T Rhin Supérieur informe

- ▶ les résidents de la région du Rhin Supérieur, domiciliés dans un pays et travaillant ou étant à la recherche d'un emploi dans le pays voisin, et
- ▶ les employeurs souhaitant embaucher ou ayant déjà embauché des salariés au-delà des frontières.

EURES-T Rhin Supérieur vous informe et renseigne sur

- ▶ les dispositions légales relatives au droit du travail en France, en Allemagne et en Suisse
- ▶ les systèmes de sécurité sociale et de prestations familiales en France, en Allemagne et en Suisse
- ▶ les régimes d'imposition des frontaliers(-ères) dans la région du Rhin supérieur

Vous trouverez les coordonnées des interlocuteurs d'EURES-T Oberrhein/ Rhin Supérieur et plus d'informations sur : www.eures-t-rhinsuperieur.eu

1. Statut de frontalier

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

Statut de frontalier dans la législation de sécurité sociale

Il y 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 « frontalier » 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 retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine.

Statut de frontalier dans le domaine du droit fiscal

Il y est défini par la convention fiscale relative à la double imposition entre la France et l'Allemagne datant de juillet 1959, dernièrement modifiée par la convention annexe du 31/03/2015. D'un point de vue fiscal, on est uniquement frontalier si les conditions suivantes sont réunies :

1. Le frontalier doit travailler et vivre dans une zone transfrontalière définie.

Zone transfrontalière pour les frontaliers habitant 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 centres des impôts).

2. Le frontalier doit en principe rejoindre quotidiennement son domicile.

Vous trouverez plus d'informations sur le statut de frontalier dans les chapitres « Sécurité sociale » et « Imposition ».

2. Recherche d'emploi par l'Agentur für Arbeit

Sur le site internet de la Bundesagentur für Arbeit (Service Public d'Emploi en Allemagne) <http://www.arbeitsagentur.de>, vous trouverez non seulement la plus grande bourse aux emplois d'Allemagne mais également des liens vers d'autres bourses aux emplois telles que des bourses spécifiques aux métiers ou aux branches, des bourses aux emplois régionales, des moteurs de recherche d'emploi et des sites d'agences de recrutement privées.

La bourse aux emplois de l'Agentur für Arbeit permet d'accéder à tous les postes recensés auprès des différentes Arbeitsagenturen :
<https://jobboerse.arbeitsagentur.de/>

Vous y trouverez toutes sortes d'offres d'emploi entre autres des « mini-jobs », des travaux saisonniers, du travail intérimaire, des postes de débutants « Trainee », des postes internationaux et des activités indépendantes. Sous la rubrique « Für Bürgerinnen und Bürger » (pour les citoyennes et les citoyens), vous trouverez plus d'informations sur les recherches d'emploi et les procédures de candidature. Vous pouvez diffuser votre propre profil publiquement ou de manière anonyme même si vous n'êtes pas domicilié en Allemagne.

Lorsque vous êtes enregistré en tant que demandeur d'emploi auprès d'une Arbeitsagentur, vous pouvez demander un accès à la **LERNBÖRSE exklusiv** (bourse d'apprentissage). Celle-ci vous permettra de bénéficier gratuitement de différents programmes d'apprentissage pour obtenir un certificat en ligne que vous pourrez joindre à votre dossier de candidature comme justificatif de qualification.

Pour les jeunes, il existe de nombreuses informations sur les formations, les écoles et les études de même que sur les postes de formations existants. Conseils pour votre candidature : <http://www.planet-beruf.de>

Centres de placement frontaliers

Dans les Arbeitsagenturen des régions frontalières, vous pouvez faire appel à des conseillers (-ères) spécialisé(e)s dans le placement de frontaliers.

Vous pouvez vous y inscrire en tant que demandeur 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.

Mail : service-pfalz-baden-nordalsace@arbeitsagentur.de

3. 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

Le règlement (CE) 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale considère « un frontalier » 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 retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine.

Vous êtes fondamentalement 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.

L'État dans lequel vous travaillez en tant que frontalier et pour lequel vous cotisez pour votre sécurité sociale, à savoir l'Allemagne, est responsable de vos prestations sociales. Pour les prestations de santé et le chômage, il existe des consignes particulières pour les frontaliers.

4. Assurance maladie

En tant que salarié, vous êtes généralement assuré auprès d'une assurance maladie dans l'État dans lequel vous exercez votre activité professionnelle – indépendamment du siège social de votre entreprise. Excepté si vous êtes détaché pour une activité temporaire dans un autre pays ou si vous exercez plus de 25% de votre activité professionnelle dans l'État dans lequel vous résidez. Vous pouvez y obtenir les soins médicaux préconisés par les conventions nationales de ce pays.

Si vous êtes salarié en Allemagne en tant que **frontalier**, vous êtes assuré auprès d'une caisse d'assurance maladie en Allemagne. Avant de démarrer votre activité professionnelle, vous devez transmettre à votre employeur le nom de la caisse d'assurance maladie que vous avez choisie.

Parallèlement, vous devriez également vous inscrire auprès de la CPAM (caisse primaire d'assurance maladie en France, votre pays de résidence). Pour cela, vous devez faire la demande du formulaire S1 auprès de votre caisse d'assurance allemande. Ce document est à présenter à la CPAM et vous obtiendrez ainsi également une carte française d'assuré social. En tant que frontalier (et tous les membres de la famille bénéficiant de la couverture sociale du frontalier), vous disposez ainsi d'une carte d'assuré 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**, vous disposez de ce choix uniquement si vous avez travaillé et été assuré en tant que frontalier au cours des 5 dernières années pendant une durée minimum de 2 ans avant votre départ à la retraite.

Si vous êtes **à la recherche d'un emploi**, vous êtes couvert uniquement par l'assurance maladie du pays vous versant les indemnités journalières et vous perdez ainsi cette possibilité de choix.

En cas de **maladie**, votre salaire est maintenu par votre employeur pendant les 6 premières semaines. Passé ce délai c'est la caisse d'assurance maladie allemande qui vous versera vos indemnités journalières (au maximum 78 semaines).

Si vous êtes en **situation de fin de droit** des indemnités journalières suite à une maladie et que vous avez encore un contrat de travail en Allemagne, vous devez rapidement contacter l'Arbeitsagentur dont dépend votre lieu de travail. Vous pourrez éventuellement percevoir des prestations de l'Arbeitsagentur en Allemagne alors que vous êtes encore en arrêt maladie.

5. Accidents du travail / maladie professionnelle

Un frontalier travaillant en tant que salarié ou apprenti en Allemagne est assuré par son employeur contre les accidents du travail, les accidents trajet vers le lieu de travail et les maladies professionnelles (caisse allemande d'assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles).

Les salariés ne cotisent pas dans la caisse allemande d'assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles. **Les cotisations sont exclusivement financées par les employeurs.**

L'employeur inscrit son entreprise auprès d'une caisse professionnelle ou autre compagnie d'assurance accidents et verse la totalité de la cotisation. Le département des ressources humaines de votre employeur vous indiquera la caisse professionnelle ou autre compagnie d'assurance accidents dont vous dépendez.

a) Accidents du travail

Les accidents du travail (*Berufsunfälle* ou *Arbeitsunfälle*) sont des accidents survenus dans le cadre de l'activité professionnelle. Les accidents sur le parcours vers le lieu de travail (*Wegeunfälle*) sont des accidents survenus sur le chemin 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.

b) Maladie professionnelle

Toute maladie causée uniquement par l'exercice d'une activité professionnelle ou partiellement par des substances nocives ou par des travaux particuliers est considérée comme étant une maladie professionnelle.

Dans chaque pays, il existe des listes officielles de maladies reconnues comme étant des maladies professionnelles.

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 d'informations sur :

<http://www.dguv.de/dguv/de/Ihr-Partner/Arbeitnehmer/Die-gesetzliche-Unfallversicherung-Was-tut-sie/index.jsp>

6. Incapacité de travail / invalidité

Lorsque toutes les conditions sont réunies, toute personne se trouvant dans une période d'incapacité partielle ou totale d'exercer une activité professionnelle pour des raisons de santé, perçoit une pension d'**incapacité professionnelle** versée par la **Deutsche Rentenversicherung**.

En fonction de la gravité du handicap constaté, on distingue entre une incapacité totale ou une incapacité partielle de travail : un assuré est considéré comme étant **partiellement invalide** lorsque sa capacité de travail se situe entre trois et six heures par jour. Lorsque sa capacité de travail est inférieure à trois heures par jour, on parle d'**incapacité totale de travail**.

Conditions indispensables donnant droit à des prestations d'incapacité de travail :

- ▶ l'âge minimum de départ à la retraite ne doit pas encore avoir été atteint,
- ▶ pendant les 5 années avant le début de l'incapacité de travail, l'assuré doit avoir cotisé pendant au minimum 3 ans auprès de la caisse d'assurance vieillesse allemande ou de la caisse d'assurance maladie française et
- ▶ la personne assurée doit avoir été assurée au minimum pendant un an en Allemagne. Ce délai n'est toutefois pas pris en compte lorsque l'incapacité de travail est due à une maladie professionnelle ou un accident.

Les **périodes de cotisations** respectives seront prises en compte pour le calcul de la pension d'incapacité professionnelle totale, tout comme pour le calcul de la pension de retraite. Vient s'ajouter à cela une période supplémentaire pour arriver à l'âge de 60 ans. 50% de la pension calculée d'après ce modèle sera versée pour les incapacités partielles de travail.

Toute personne percevant en Allemagne une pension d'incapacité de travail, peut la combiner avec **un revenu / une activité complémentaire**. À savoir

les emplois en tant que salarié tout comme les activités indépendantes ou les indemnités pour perte de salaire. Ces revenus complémentaires ne doivent cependant pas dépasser un certain **seuil** dont le montant est défini au cas par cas.

Si vous êtes domicilié ou si vous travaillez en Allemagne (les frontaliers aussi), il est possible de faire une demande de **carte d'invalidité** auprès du Landratsamt ou Versorgungsamt. Ceci permet de préserver l'employé de licenciements et de discriminations.

Vous trouverez plus d'informations concernant les incapacités de travail sur :
http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/2_Rente_Reha/01_Rente/01_allgemeines/03_rentenarten_und_leistungen/08_erwerbsminderungsrente_node.html

7. Retraite et réadaptation

a) Retraite

Afin de percevoir une retraite en Europe, vous devez généralement avoir rempli certaines conditions, comme 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'espace économique européen 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.

Le système de retraite allemand prévoit différents types et prestations de retraite :

- ▶ Pension légale de retraite
- ▶ Pension de retraite pour les assurés de longue, de très longue date
- ▶ Pension de retraite pour les personnes gravement handicapées
- ▶ Pension de retraite pour les femmes
- ▶ Pension de retraite pour des mineurs ayant longtemps travaillé sous terre
- ▶ Pension de retraite en cas de chômage ou après une retraite anticipée à temps partiel.
- ▶ Garantie décès
- ▶ Pensions d'incapacité partielle de travail

Pour chacune de ces pensions, différentes conditions doivent être réunies pour pouvoir bénéficier d'une pension. Presque toutes les personnes ayant travaillé ou éduqué des enfants ont droit à la pension légale de vieillesse. Ces personnes doivent uniquement pouvoir justifier, avoir cotisé en tant qu'assuré pendant une durée minimum de cinq ans. C'est le délai d'attente le plus court. La limite d'âge pour cette pension de retraite passe actuellement progressivement de 65 à 67 ans.

Étant donné que les conditions d'octroi sont très différentes d'une pension à l'autre, il est conseillé de faire appel au service de la caisse d'assurance vieillesse allemande pour les « journées internationales d'information pension » qui ont lieu également en France.

Les frontaliers retrouveront des brochures en différentes langues tout comme les dates de journées d'information sur : [www.deutsche-
rentenversicherung.de/](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/)

b) Réadaptation

Conformément au principe de base « réadaptation avant la retraite », les prestations de réadaptation médicale et de réinsertion professionnelle font partie des services proposés par la Deutsche Rentenversicherung au même titre que les pensions. La Deutsche Rentenversicherung propose également différents services dans le cadre de la réadaptation. Tout frontalier ayant cotisé auprès de la Deutsche Rentenversicherung peut prétendre à ces prestations de réadaptation si les conditions requises sont réunies.

Les prestations doivent surtout permettre aux assurés de participer plus longtemps à la vie active. La réadaptation vous permet de surmonter les restrictions médicales ou celles liées à un handicap, si possible sur le long terme, afin d'éviter un abandon prématuré de la vie active.

Dans le cadre d'une réadaptation, les prestations peuvent par exemple être versées pour :

- ▶ une réadaptation médicale
- ▶ une réadaptation suite à une hospitalisation (Anschlussrehabilitation AHB)
- ▶ une réadaptation après une maladie cancéreuse
- ▶ une réadaptation professionnelle
- ▶ etc.

Les prestations de la caisse d'assurance sociale invalidité – vieillesse obligatoire, comme par exemple les prestations de réadaptation, doivent faire l'objet d'une demande. Elles ne sont pas octroyées d'office. Le simple fait de remplir tous les critères de versement ne suffit pas à lui seul pour obtenir les prestations respectives. La demande de versement de prestation de l'assurance invalidité-vieillesse légale ne doit pas être adressée de manière formelle, elle peut par exemple être adressée verbalement ou par mail. Afin de garantir un traitement conforme aux règles, vous devez néanmoins remplir et signer les formulaires de demande nécessaires.

Vous trouverez plus d'informations concernant la réadaptation sur : www.deutsche-rentenversicherung.de/

Vous trouverez toutes les informations concernant le service de liaison de l'assurance vieillesse allemande vers la France sur : http://www.deutsche-rentenversicherung.de/RheinlandPfalz/de/Navigation/2_Rente_Reha/01_Rente/Rente_u_Ausland/Verbindungsstelle_rlp_index_node.html

8. Chômage

En cas de chômage, les frontaliers perçoivent les prestations en fonction de la réglementation nationale de l'État dans lequel ils résident même s'ils ont cotisé dans la caisse d'assurance chômage du pays voisin.

Le formulaire PD U1 (portable document unemployed 1) permet de prouver le montant des cotisations versées dans la caisse d'assurance chômage du pays dans lequel le frontalier exerce son activité professionnelle.

Si vous avez travaillé en Allemagne en tant que frontalier :

Alors vous faites la demande auprès de vos employeurs des trois dernières années de bien vouloir vous fournir des attestations de travail respectives (*Arbeitsbescheinigungen Internationales Recht*) en fonction du § 312 a SGB III » (téléchargement sur www.arbeitsagentur.de → formulaires allocation chômage (*Formulare Arbeitslosengeld*)).

Celles-ci vous permettront de faire la demande du formulaire PD U1 auprès de l'Arbeitsagentur de votre dernier lieu de travail (agence pour l'emploi).

Le premier jour de votre période de chômage, vous devez vous inscrire en tant que demandeur d'emploi auprès du bureau Pôle Emploi dont dépend votre domicile par internet sur www.pole-emploi.fr.

Vous obtiendrez alors la demande d'allocation chômage et un rendez-vous avec un conseiller Pôle Emploi.

Afin de pouvoir bénéficier des indemnités de Pôle Emploi, vous devez posséder un numéro de sécurité sociale français que vous n'obtiendrez que lorsque vous serez enregistré en tant que frontalier auprès de la caisse d'assurance maladie française CPAM.

En France, vous pouvez percevoir des allocations chômage pendant une durée maximum de 36 mois (en fonction de votre durée d'emploi et de votre âge).

Pôle emploi ne paye des indemnités que si vous n'êtes pas responsable de la perte de votre emploi.

Généralement aucune indemnité ne sera versée en cas de démission du salarié.

Pareillement aucune prestation ne sera généralement versée pour les ruptures d'un commun accord.

Il existe quelques rares exceptions. Demandez conseil à un expert avant de signer un contrat de résiliation d'un commun accord (*Aufhebungsvertrag*) !

9. Prestations familiales

Le versement intergouvernemental 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 uniquement prioritaire au versement lorsqu'un des parents travaille dans l'état dans lequel il réside ou qu'il y perçoit des allocations chômage (principe : état dans lequel résident les enfants).

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 exemple les allocations familiales). 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 enfants (*Elterngeld* ou *Betreuungsgeld*).

a) Kindergeld (Allocation familiale)

Le montant mensuel de l'allocation familiale s'élève actuellement (2016) à :

- ▶ pour le premier et le deuxième enfant chaque fois 190 €
- ▶ pour le troisième enfant 196 € et
- ▶ pour tout enfant supplémentaire 221 €.

b) Kindergeldzuschlag (Supplément d'allocations familiales)

Quelques familles peuvent dans certains cas bénéficier d'un supplément d'allocations familiales. Celui-ci est cependant proportionnel aux revenus et doit être examiné de manière individuelle. Vous trouverez plus d'informations sur le supplément d'allocations familiales et les plafonds de revenus sur :

<https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/FamilieundKinder/KindergeldKinderzuschlag/index.htm>

La demande d'allocation familiale et la demande du supplément d'allocation familiale sont à effectuer auprès des caisses familiales compétentes.

- ▶ Tous les frontaliers de France dépendent de la caisse familiale d'Offenburg « Familienkasse Baden-Württemberg West - Standort Offenburg » : Familienkasse-Offenburg@arbeitsagentur.de

c) Elternzeit / Elterngeld

Elternzeit (Congé parental)

A l'égard de l'employeur, les deux parents peuvent bénéficier d'un congé parental. Ils peuvent prendre un congé sans solde d'une durée maximum de trois ans pour éduquer leur enfant. La mère et le père peuvent le répartir entre eux. Pendant le congé parental, le contrat de travail est suspendu.

Pour le parent travaillant en Allemagne, la demande doit être adressée au plus tard 7 semaines avant le début souhaité du congé parental. La demande doit être envoyée à l'employeur par courrier.

Elterngeld (Prestation parentale)

L'*Elterngeld* peut être demandée lorsqu'un des parents souhaite prendre un congé parental pendant les 14 premiers mois après la naissance de l'enfant, respectivement s'il souhaite réduire son temps de travail à 30 heures par semaine au maximum. Si un seul parent bénéficie du congé parental, il peut

bénéficiaire d'une prestation d'accueil pendant 12 mois au maximum. Si le deuxième parent en bénéficie également, cette période se prolonge de deux mois pour une durée totale de 14 mois.

La demande d'*Elterngeld* est à adresser 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 d'informations :

- ▶ pour le Bade-Wurtemberg : <https://www.l-bank.de/lbank/inhalt/nav/foerderungen-und-finanzierungen/alle-foerderangebote/fa-familienfoerderung/elterngeld.xml?ceid=125127>
- ▶ pour la Rhénanie-Palatinat : <http://www.elterngeld.net/elterngeldstellen/rheinland-pfalz.html>

10. Imposition

L'imposition des frontaliers est réglée par la convention fiscale relative à la double imposition entre la France et l'Allemagne datant de juillet 1959, dernièrement modifiée par la convention annexe du 31/03/2015.

D'un point de vue fiscal, on est frontalier uniquement lorsque les conditions suivantes sont réunies :

1. Le frontalier doit travailler et vivre dans une zone transfrontalière définie

Zone transfrontalière pour les frontaliers habitant 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).

2. Le frontalier doit en principe rejoindre quotidiennement son domicile.

Le frontalier qui est salarié toute l'année dans la zone transfrontalière mais qui ne retourne pas pendant cette période et pendant plus de 45 jours à son

domicile ou tout frontalier employé en dehors de cette zone transfrontalière, perd son statut de frontalier.

Note : Un frontalier partant régulièrement en voyage d'affaire en dehors de la zone transfrontalière doit obligatoirement contacter le centre des impôts dont dépend son domicile.

En règle générale, le revenu d'un frontalier est imposable là où se trouve son domicile. Ceci signifie que l'impôt sur le revenu n'est pas déduit du salaire en Allemagne et que le frontalier doit faire une déclaration de revenus en France pour pouvoir y payer ses impôts.

Un **salarié n'ayant pas le statut de frontalier** est généralement imposable dans le pays dans lequel il 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 pour éventuellement faire une demande d'assujettissement fiscal limité (*beschränkt Steuerpflichtiger*).

Les frontaliers **travaillant dans la fonction publique en Allemagne** et ayant la nationalité allemande, payent leurs impôts en Allemagne.

Les citoyens français 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 sur demande et sur présentation d'un justificatif du statut fiscal de frontalier.

Formalités indispensables avant de démarrer une activité professionnelle en tant que frontalier :

Grâce au certificat d'exonération pour les travailleurs frontaliers (formulaire 5011 et pour les intérimaires formulaire 5011a) délivré par le centre des impôts dont dépend son domicile, l'employé doit faire une demande d'exonération de l'impôt sur le revenu allemand. (Téléchargement : http://www.ofd-karlsruhe.de/pb/site/pbs-bw/get/documents/mfw/PB5Documents/pdf/fo/Formular_Einkommensteuer_grenzgaenger5011.pdf)

11. Formation transfrontalière

Depuis 2013, il existe la possibilité de suivre une formation franco-allemande transfrontalière :

- ▶ Un jeune signe un contrat de formation avec une entreprise dans un des pays pour y effectuer la partie pratique de sa formation professionnelle (par exemple dans une entreprise en Allemagne).
- ▶ L'entreprise paye la rémunération de formation, par conséquent le jeune est couvert par un régime de sécurité sociale dans ce pays.
- ▶ Le jeune se rend au centre de formation professionnelle dans le pays voisin pour y effectuer la partie théorique de sa formation (par exemple dans le Centre de formation d'apprentis en France).
- ▶ Le diplôme de la formation professionnelle est obtenu dans le pays dans lequel le jeune fréquente le centre de formation.

Dans certains cas le diplôme peut également être obtenu dans le pays voisin.

En matière de sécurité sociale, les jeunes bénéficient juridiquement du statut de frontalier.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur :

www.eures-t-oberrhein.eu ou www.eures-t-rhinsuperieur.eu

www.apprentissage-alsace.eu

Vous trouverez plus d'informations sur les différents métiers en Allemagne sur www.berufe.tv/

Les **experts de l'EURES-T spécialisés** en matière de formation transfrontalière vous proposent les services suivants :

- ▶ Conseil et information des jeunes sur les formations possibles dans le pays voisin
- ▶ Soutien des démarches de recherche pour une place d'apprentissage
- ▶ Accompagnement des jeunes, des employeurs et des centres de formation professionnelle vers un contrat de formation transfrontalier

12. 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 stagiaire.

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

www.gesetze-im-internet.de/milog/index.html

www.bildungsserver.de/Gesetzlicher-Mindestlohn-und-Praktika-11315.html

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

<https://jobboerse.arbeitsagentur.de/>

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

www.connexion-emploi.fr

www.praktika.de

www.praktikum.info/

www.ihk-praktikumsportal.de/

www.berufsstart.de/

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

www.studentenjob.de/

www.connecticum.de/Praktikum

www.dfw.org

Une **candidature spontanée** peut également vous permettre de trouver un poste de stagiaire. Vous trouverez des adresses d'entreprises potentiellement intéressées sur :

www.gelbeseiten.de/

<http://de.kompass.com/>

www.europages.de

<http://branchenbuch.meinestadt.de/>

13. Droit du travail

En général, le contrat de travail est rédigé conformément à la législation de l'État dans lequel l'employé(e) travaille principalement. Le droit du travail allemand s'applique donc dans votre cas.

Réglementations du droit du travail allemand

En Allemagne, le droit du travail n'est pas résumé dans un « code du travail ». Il est composé de différentes lois individuelles comme par exemple la législation sur le temps de travail (*Arbeitszeitgesetz*), le code civil (*Bürgerliches Gesetzbuch*), une loi fédérale sur les congés (*Bundesurlaubsgesetz*), une loi sur le maintien de la rémunération (*Entgeltfortzahlungsgesetz*), une loi pour la protection contre le licenciement (*Kündigungsschutzgesetz*), une loi pour la protection de la maternité (*Mutterschutzgesetz*), une loi pour la protection de jeunes travailleurs (*Jugendarbeitsschutzgesetz*), une loi relative à l'information sur les conditions essentielles applicables à une relation de travail (*Nachweisgesetz*), une loi sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*), 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 employeurs et employés ne se retrouve que partiellement dans les textes de loi. D'importantes réglementations résultent de décisions de justice, de conventions collectives ou de règlement internes d'entreprises.

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. Les autres contenus importants également énoncés dans le contrat de travail sont le lieu de travail, les horaires de travail et les congés payés. Il convient également d'y faire stipuler 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.

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 de formation**, 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. On y retrouve des réglementations susceptibles de varier d'un contrat à l'autre. 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.

Tous les paiements effectués en plus du salaire mensuel régulier comme par exemple les primes de Noël, les primes de congés payés, les primes d'anniversaire sont considérés comme des primes exceptionnelles. Ce type de prestation ne peut être revendiqué que si elles sont stipulées par une convention collective ou par le contrat de travail étant donné qu'il n'existe en Allemagne aucune disposition légale pour ce type de paiement.

Pareillement, il n'existe en Allemagne 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 01/01/2015, il existe en Allemagne un **salaire minimum** légal de 8,50€ par heure. Ce revenu minimum **ne s'applique pas pour** :

- ▶ Les personnes de moins de 18 ans
- ▶ Les formations, stages obligatoires, qualifications
- ▶ Les chômeurs de longue durée

Des dispositions transitoires s'appliquent jusqu'au 31.12.2016 pour les conventions collectives générales de même que pour celles concernant les livreurs de journaux.

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 réduit.

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

Quels éléments sont à prendre en compte en cas de résiliation de contrat ?

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. Les délais de résiliation tarifaires respectifs s'appliquent dans toutes les entreprises liées par une convention collective. Depuis le 01.01.2001, toute résiliation doit être rédigée par écrit.

La **loi relative à la protection contre le licenciement** doit protéger les salariés de licenciements abusifs et **s'applique à** tous les salarié(e)s d'une entreprise de plus de dix salariés. Cependant, les apprentis ne sont pas et les salariés à temps partiel ne sont que proportionnellement pris en compte. De plus le salarié doit disposer d'une ancienneté d'au moins six mois. La protection générale contre le licenciement s'applique à tous les salariés embauchés avant le 01/01/2004 même dans les entreprises de plus de cinq salariés.

Divers groupes de salarié(e)s bénéficient d'une **protection particulière contre le licenciement** : L'accord de la *Hauptfürsorgestelle* (équivalent allemand de l'Agefiph en France) est indispensable pour tout licenciement d'une personne handicapée. D'après la *Betriebsverfassungsgesetz* (loi sur l'organisation sociale des entreprises) et les *Personalvertretungsgesetze* (lois sur la représentation du personnel), le licenciement ordinaire de membres du comité d'entreprise ou de délégués du personnel, de même que de membres du bureau de vote des comités d'entreprise 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 salarié 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 de vos chances de remporter le procès – être supérieure ou inférieure à ce montant.

Règlementation spécifique : D'après le § 1a de la loi relative à la protection contre le licenciement (*Kündigungsschutzgesetz KSchG*), l'employeur peut proposer au salarié 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 (conseil des prud'hommes 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.

Merci de bien vouloir prendre note : Les procédures traitées par *Arbeitsgericht* et la représentation par un avocat sont fondamentalement payantes. En tant que membre syndiqué et avec l'accord de votre syndicat, vous pouvez bénéficier d'une protection juridique gratuite pour les procédures relatives au droit du travail.