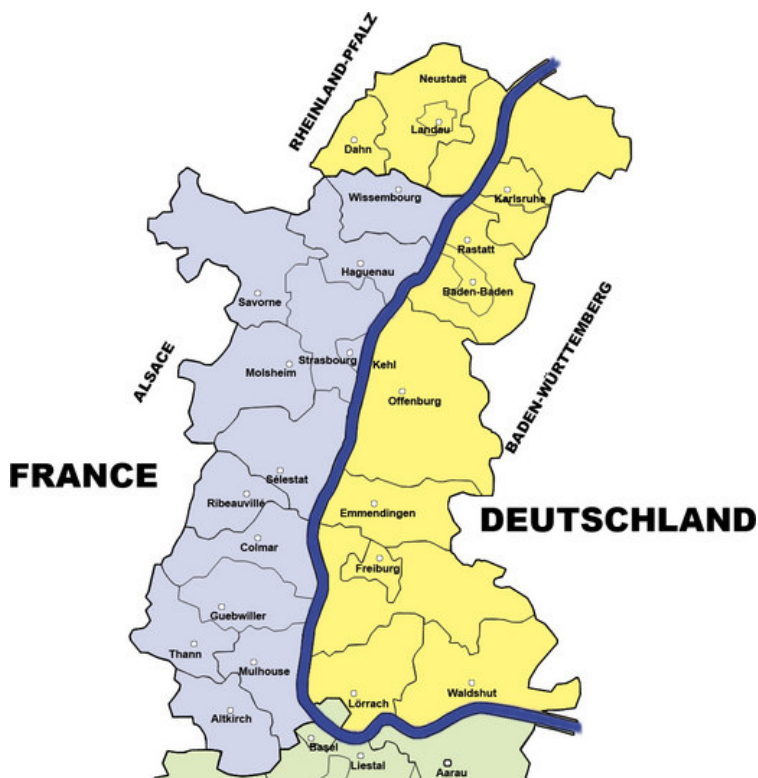


Édition 2021



Informations pour les frontalier.e.s

Résider en France – travailler en Allemagne



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

Chef 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.

Reproduction uniquement avec l'autorisation du DGB Bade-Wurtemberg

Dispositions légales en vigueur : mars 2021



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 : <https://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 et les personnes diverses.

Informations pour les frontalier.e.s

Résider en France – travailler en Allemagne

1.	Statut de frontalier.e.s.....	5
2.	Recherche d'emploi, formation, études, stages	6
3.	Droit du travail et conditions du travail	11
4.	Sécurité sociale	17
5.	Assurance maladie	18
6.	Accidents du travail / maladie professionnelle	21
7.	Invalidité, incapacité de travail et réadaptation	22
8.	Retraite	24
9.	Chômage	25
10.	Prestations de la <i>Bundesagentur für Arbeit</i> pour des frontalier.e.s	26
11.	Prestations familiales.....	28
12.	Imposition	31



EURES (EUROpean Employment Services : <https://ec.europa.eu/eures>) 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), 96.000 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 :

<https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/>

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 :

Statut de frontalier.e.s 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. [Art. 1f R. 883/2004]

Statut de frontalier.e.s 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 [Art. 13(5) de la convention] :

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. Et 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, formation, études, stages

2.1 Recherche d'emploi par l'Agentur für Arbeit

Sur le site internet de la *Bundesagentur für Arbeit* (Service Public d'Emploi en Allemagne) <https://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 « Arbeitslos und Arbeit finden » (sans emploi et rechercher du travail), 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.

Dans les *Arbeitsagenturen* des régions frontalières, vous pouvez faire appel à des conseiller.e.s 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. Pour des plus amples informations :

<https://www.s-p-t.eu/>

2.2 Modalités de candidature en Allemagne

En Allemagne, la candidature est généralement soumise par écrit (envoi par courrier postal ou – de plus en plus – en ligne/ par courriel). La candidature est la première impression qui compte et elle doit être élaborée avec soin. Les documents constituent la « carte de visite » des candidat.e.s. Il convient

néanmoins d'apporter le même soin à une candidature en ligne et de respecter la forme requise.

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

Lettre de motivation / lettre de candidature

Motivation expliquant pourquoi on postule pour ce poste respectivement pour cette entreprise et pourquoi on estime être le candidat le plus adapté ;

il doit en ressortir que l'on s'est déjà bien informé sur l'entreprise ; il convient de montrer clairement que son propre profil correspond aux principales caractéristiques du poste de l'entreprise recherché ;

maximum une page ; éviter le subjonctif, utiliser de préférence la taille de police 11

CV avec photo

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, dénomination sociale exacte, description de l'activité exercée) ;

détailler la liste de tous les cours de formation continue ;

signature et date du jour en fin de CV (pour confirmer l'exactitude des informations) ;

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

Copies des diplômes, certificats de fins d'études

dernier bulletin scolaire (par ex. *Realschulabschluss*/ équivalent du brevet des collèges -, 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

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 la candidature est envoyée 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://ec.europa.eu/eures-core/um/page/main?lang=fr#/registration/jobseeker>) 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 ici des informations complémentaires sur l'Allemagne : <https://www.make-it-in-germany.com/fr/travail/candidature/dossier-de-candidature>

2.3 Reconnaissance de diplômes

La reconnaissance des qualifications professionnelles relève de la directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Europe du 7 septembre 2005. Cette directive a été modifiée à plusieurs reprises. La dernière modification date du 20 novembre 2013 (directive 2013/55/UE). Aucune règle spécifique ne s'applique aux frontalier.e.s dans ce domaine.

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 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 exemple, celles d'enseignant(e), d'éducateur/éducatrice, d'architecte, ainsi que toutes les professions de la santé (médecin, infirmier/infirmière, physiothérapeute).

Exception: si vous êtes légalement établi.e dans un autre pays de l'UE/EEE/Suisse, vous pouvez travailler *occasionnellement* en Allemagne aussi sans avoir la reconnaissance. Toutefois, vous devez déclarer votre situation auprès du centre compétent.

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. Assurez-vous d'obtenir des conseils avant de postuler ! 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 euros. 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 325 professions de formation reconnues et 20'029 filières d'études en Allemagne, dont 18'423 filières de Bachelor et de Master.

Les informations sur les études, les modalités d'admission, les possibilités d'emploi et les modalités des candidatures sont consultables à l'adresse suivante : <https://studienwahl.de>

Des informations sur les différentes formations débouchant sur une profession, les conditions d'admission et les domaines d'activité sont consultables aux adresses suivantes :

<https://berufenet.arbeitsagentur.de>

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

<https://planet-beruf.de>

Chaque *Arbeitsagentur* (agence pour l'emploi) dispose d'un centre d'information professionnelle BIZ « *Berufsinformationszentrum* » où vous pouvez obtenir vous-même des informations détaillées sans rendez-vous. Les adresses et les heures d'ouverture sont consultables à l'adresse suivante :

<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, vous trouverez une sélection de bourses aux stages en ligne :

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

<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.wesser.de/>

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Droit du travail et conditions du travail

En général, 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.

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 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 salarié.e.s 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.

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^e 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 des 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 1.1.2015, il existe en Allemagne un **salaire minimum** légal qui s'élève depuis le 1.1.2021 à 9,50 € brut par heure et qui doit être augmenté en plusieurs étapes pour atteindre 10,45 € d'ici le 1.7.2022. Les étapes de l'augmentation en détail : € 9,60 à partir du 1.7.2021, € 9,82 à partir du 1.1.2022 et € 10,45 à partir du 1.7.2022. Ce salaire minimum légal **ne s'applique pas aux** :

- jeunes de moins de 18 ans sans formation professionnelle achevée
- stages et qualifications introductives
- Les chômeurs 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 de formation minimale « Mindestausbildungsvergütung ». En 2021, cette « Mindestausbildungsvergütung » s'élève à 550 € par mois en 1^{ère} année de formation, 649 € en 2^{ème} année de formation, 743 € en 3^{ème} année de formation et 770 € en 4^{ème} année de formation.

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.

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. 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.

Le **Kündigungsschutzgesetz** vise à protéger contre les licenciements sans raison objective et **s'applique à tous les salarié(e)s d'une entreprise de plus de dix salarié.e.s**. Cependant, les apprentis ne sont pas et les salariés 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. 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 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 sociale des entreprises) et les *Personalvertretungsgesetze* (lois sur la représentation du personnel des institutions du droit public), le licenciement ordinaire de membres du *Betriebsrat* (comité d'entreprise) 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 de vos chances de remporter le 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* (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.

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.

Durée du congé en semaines :	Congé prénatal	Congé postnatal
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. Excepté si vous êtes détaché.e 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 (télétravail)¹ et l'emploi multiple (pluriactivité) dans différents états.

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.

¹ En raison du Covid-19, ce régime est temporairement suspendu (statut légal : mars 2021)

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 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 (carte vitale). En tant que frontalier.e (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.e**, vous disposez de ce choix uniquement si vous avez travaillé et été assuré.e en tant que frontalier.e au cours des 5 dernières années pendant une durée minimum de 2 ans avant votre départ à la retraite.

Si vous êtes **au chômage**, vous (et tous les membres de la famille bénéficiant de la couverture sociale du frontalier) 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 au total).

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 („*Nahtlosigkeitsregelung*“).

Vous pouvez également percevoir des indemnités de maladie pendant que vous soignez un enfant malade assuré jusqu'à l'âge de douze ans si, selon un certificat médical, l'enfant a besoin de soins temporaires. Le **Kinderkrankengeld** (allocation de maladie pour enfants) est accordé pour une durée maximale de dix jours ouvrables, ou de vingt jours dans le cas d'un parent isolé, par enfant et par an. Au cas de plusieurs enfants, vous pouvez percevoir le *Kinderkrankengeld* pendant 25 jours ouvrables au maximum, les parents isolés pendant 50 jours ouvrables au maximum.

Le **Mutterschaftsgeld** (allocation de maternité) est une indemnité compensatrice de perte de rémunération (revenu de remplacement) pour les femmes exerçant une activité professionnelle pendant les périodes de protection légale avant et après l'accouchement (six semaines avant et jusqu'à la fin de huit semaines, en cas de naissance prématurée et multiple, jusqu'à la fin de 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 euros (en 2021) par jour ouvré. Lorsque votre salaire net était supérieur à 13 euros 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 « cinquième pilier ». L'assurance dépendance allemande 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 assurance maladie légale est automatiquement assurée dans le cadre de l'assurance dépendance légale. Les personnes ayant une assurance maladie privée doivent souscrire une assurance privée de soins de longue durée.

Une personne est considérée comme « *pflegebedürftig* » (ayant besoin de soins de longue durée) 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* » (caisse d'assurance dépendance) 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 degré de soins sur la base de ce diagnostic.

La *Pflegeversicherung* 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* (p.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 exemple par des proches, des voisins ou d'autres personnes bénévoles) peuvent percevoir la prestation en espèces mensuelle « *Pflegegeld* » au lieu d'une aide à domicile. Le montant du *Pflegegeld* dépend du degré de dépendance.

Informations spéciales pour les frontalier.e.s :

La Cour européenne de justice a décidé dans l'affaire Molenaar² 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* ». Les prestations en nature, par contre, doivent être fournies par l'institution du lieu de résidence conformément à sa réglementation.

Veillez noter que pour avoir droit à l'allocation de *Pflegegeld*, vous devez continuer à être couvert 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 !

² 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

6. 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. **L'employeur** inscrit son entreprise auprès d'une *Berufsgenossenschaft* (association de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles pour les salarié.e.s du secteur privé) ou d'une autre compagnie d'assurance accident compétente (par ex. *Unfallkasse* pour le secteur public) 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.

a) Accidents du travail (*Berufsunfälle* ou *Arbeitsunfälle*)

Les accidents du travail 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 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.

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 :

https://www.dguv.de/de/ihr_partner/arbeitnehmer/gesetzliche-uv/index.jsp

7. Invalidité, incapacité de travail et réadaptation

Si vous n'êtes plus en capacité de travailler du tout ou seulement de façon limitée en raison d'une maladie grave ou chronique, mais aussi, par exemple, 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**

- l'âge légal de la retraite n'est pas encore atteint,
- pendant les 5 années avant le début de l'incapacité de travail, des cotisations ont été versées pendant au minimum 3 ans 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 comme « *teilweise erwerbsgemindert* » (partiellement invalide). Lorsque votre capacité de travail est inférieure à trois heures par jour, vous êtes « *voll erwerbsgemindert* » (incapacité totale de travail).

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. Avec la « **Zurechnungszeit** » (période supplémentaire), les assurés concernés sont placés dans la même position que s'ils avaient payé des cotisations supplémentaires à partir de leur revenu moyen antérieur jusqu'à un certain âge légalement défini. Cette *Zurechnungszeit* s'élève à 65 ans et dix mois pour les *Erwerbsminderungsrenten* demandés en 2021. 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 (veuillez voir chapitre 8 de cette brochure).

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 pension pour capacité de gain réduite avant d'avoir atteint votre limite d'âge personnelle, la déduction est de 0,3 %, mais au maximum de 10,8%. Depuis 2012, la limite d'âge de 63 ans pour une *Erwerbsminderungsrente* sans déduction a été progressivement portée à 65 ans (à partir de 2024). En 2021, ce sera 64 ans et 6 mois.

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

Si vous percevez une *Erwerbsminderungsrente* vous pouvez la combiner avec un revenu / une activité complémentaire. En cas de « *volle Erwerbsminderungsrente* », vous pouvez gagner jusqu'à 6'300 € par an en plus. Le plafond des gains supplémentaires pour une « *teilweise Erwerbsminderungsrente* » est sensiblement plus élevé et sera déterminée individuellement pour chaque personne concernée. Non seulement les revenus de l'activité professionnelle sont pris en compte pour les plafonds de rémunération, mais aussi les 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 informations complémentaires sur le sujet « *Erwerbsminderung* » sous : <https://www.deutsche-rentenversicherung.de>

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

8. Retraite

Afin de percevoir une retraite, 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'Union Européenne (UE) et de l'Association Européenne de Libre-Échange (AELE) 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 (durée d'attente) de 5 ans au sein de l'UE/EFTA ; cela implique également les périodes assimilées telles que le congé maternité, périodes de l'éducation d'enfants ou le chômage. En ce qui concerne 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 assurés nés 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 l'assuré perçoit 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 : Pension de retraite pour des assurés de très longue carrière (45 ans de cotisations au total), Pension de retraite pour des assurés de longue carrière (35 ans de cotisations au total), Pension de retraite pour les personnes gravement handicapées (handicap grave de 50%

reconnu par l'Allemagne) et Pension de retraite pour des mineurs ayant longtemps travaillé sous terre.

Les pensions de retraite ne sont accordées que sur demande ; il convient de déposer celles-ci trois mois au moins avant la date possible de début du versement. 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 *Deutsche Rentenversicherung* (caisse d'assurance vieillesse allemande) pour les « journées internationales d'information pension » qui ont lieu également en France. Les dates des journées internationales de consultation ainsi que des brochures d'information en différentes langues sont disponibles sur : <https://www.deutsche-rentenversicherung.de>

En Allemagne, il n'existe pas de système de prévoyance complémentaire commun. 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 ont cotisé dans la caisse d'assurance chômage du pays voisin.³ Le formulaire européen 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 :

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 soit par internet sur <https://www.pole-emploi.fr/>, soit par rendez-vous. Vous obtiendrez alors la demande d'allocation chômage et un rendez-vous avec un conseiller Pôle Emploi.

³ 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 (mars 2021).**

Demandez ensuite aux 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 de <https://www.arbeitsagentur.de/> → *Formulare Arbeitslosengeld* (formulaires allocation chômage). Celles-ci vous permettront de faire la demande du formulaire PD U1 auprès de l'*Arbeitsagentur* (agence pour l'emploi allemand) de votre dernier lieu de travail.

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 – des informations complémentaires : <https://www.pole-emploi.fr/>).

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 si vous avez vous-même donné votre démission. Pareillement aucune prestation ne sera généralement versée pour les ruptures d'un commun accord « *Aufhebungsvertrag* ». Il existe quelques rares exceptions. Demandez conseil à un expert avant de signer un *Aufhebungsvertrag* !

10. Prestations de la *Bundesagentur für Arbeit* pour des frontalier.e.s

***Kurzarbeitergeld* (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, la *Bundesagentur für Arbeit* (l'Agence fédérale pour l'emploi) peut compenser au moins partiellement la perte de revenus en versant du *Kurzarbeitergeld* (*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 *Kurzarbeitergeld* est d'être titulaire d'un contrat de travail assujéti aux cotisations d'assurance sociale en Allemagne. Le montant du *Kurzarbeitergeld* dépend de votre salaire et est calculé en fonction d'une rémunération nette allemande fictive. Au cours des trois premiers mois, ces indemnités s'élèvent à 60% du salaire net antérieur, à 70 % à partir du

quatrième mois et à 80 % à partir du septième mois. Si vous avez des enfants à charge, vous percevrez 7 % de plus (alors 67%, 77% ou 87%). Durant cette période, vous continuez à être couvert par l'assurance maladie et l'assurance vieillesse en Allemagne. Le *KUG* est demandé et versé par l'employeur.

Vous trouverez de plus amples informations sous :
https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf

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'*Agentur für Arbeit* (agence allemande pour l'emploi) peut alors prononcer un constat d'insolvabilité. En cas d'insolvabilité, la *Bundesagentur für Arbeit* (l'Agence fédérale pour l'emploi) 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'*Agentur für Arbeit* du district de votre entreprise. Il y a la possibilité de se voir verser des allocations de chômage jusqu'à la fin de la relation de travail. De même, dans certaines circonstances, une avance sur l'indemnité en cas d'insolvabilité peut être versée sous la forme d'*Arbeitslosengeld* (allocation de chômage allemande).

Attention : Même en cas d'insolvabilité, vous ne percevrez pas d'indemnité de chômage de Pôle Emploi en France si vous avez vous-même rompu votre contrat de travail ou si vous avez accepté un départ négocié.

Vous trouverez de plus amples informations en consultant l'adresse suivante :
https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-10-insolvenzgeld_ba015369.pdf

11. 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 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 enfants (*Elterngeld* ou *Betreuungsgeld*).

a) *Kindergeld* (Allocation familiale)

Le *Kindergeld* est versé quels que soient les revenus. Il est classé en fonction du nombre d'enfants. À compter du 1.1.2021, le *Kindergeld* a été augmenté de 15 euros par mois et par enfant et s'élèvent désormais à :

- pour le 1er et le 2e enfant chaque fois 219 €
- pour le troisième enfant 225 € et
- pour tout enfant supplémentaire 250 €.

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

La demande de *Kindergeld* et de *Kindergeldzuschlag* sont à effectuer auprès des caisses familiales compétentes. Tous les frontaliers de France dépendent de la caisse familiale « *Familienkasse Baden-Württemberg West* » :

Familienkasse-Baden-Wuerttemberg-West@arbeitsagentur.de

c) **Elternzeit / Elterngeld**

Elternzeit (Congé parental)

Si vous (mère ou père) êtes employé.e en Allemagne, vous avez droit à un congé parental 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 congé parental, le contrat de travail est suspendu.

Vous devez introduire la demande au moins 7 semaines avant le début souhaité du congé parental et l'envoyer à votre employeur par la poste.

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 salaires de parents qui ne travaillent pas ou qui travaillent à temps partiel (jusqu'à 30 heures par semaine) et s'occupent de leur enfant pendant ses premiers mois. L'allocation parentale allemande 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'allocation parentale 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 30 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.

Un bonus dit de partenariat « *Partnerschaftsbonus* » soit 4 mois supplémentaires pour chacun des parents, est versé en complément si les 2 parents travaillent entre 25 et 30 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* ne peut pas être inférieur à 300 € ni supérieur à 1.800 € (entre 150 € et 900 € pour un *ElterngeldPlus*) par mois. Pour les parents qui travaillent à temps partiel, le montant de l'allocation parentale 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 à l'adresse suivante : <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* (37,50 € pour un *ElterngeldPlus*). En cas de naissances multiples, le montant de l'allocation parentale est augmenté (« Mehrlingszuschlag ») de 300 € par mois pour le 2^e nouveau-né et chacun des suivants (150 € pour un *ElterngeldPlus*).

Vous devez adresser votre 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 d'informations :

- pour le Bade-Wurtemberg : <https://www.l-bank.de/produkte/familienfoerderung/elterngeld.html>
- pour la Rhénanie-Palatinat : <https://mffjiv.rlp.de/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* » allemand (prestation partagée d'éducation de l'enfant « PreParE » pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1.1.2015 et un « complément de libre choix d'activité » pour les enfants nés ou adoptés jusqu'au 31.12.2014 « CLCA »). Des informations complémentaires peuvent être obtenues auprès de la CAF (Caisse d'Allocations Familiales) : <https://www.caf.fr/>

12. Imposition

L'imposition des frontalier.e.s 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 21/12/2001.

D'un point de vue fiscal, on est frontalier.e uniquement lorsque les conditions suivantes sont réunies (voir l'article 13(5) de la convention fiscale) :

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. Et le frontalier doit en principe rejoindre quotidiennement son domicile.

Le frontalier qui est salarié toute l'année à l'intérieur de la zone frontalière 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/e frontalier.e 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.

Les autorités fiscales françaises ne peuvent pas procéder à une déduction fiscale directe sur les revenus gagnés en Allemagne.

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 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 :

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 : <https://finanzamt-bw.fv-bwl.de/,Lde/Startseite/Service/Formulare> → *Grenzgänger*)