

Indemnités de départ perçus en Allemagne

Informations pour frontalier·e·s résident
en France et travaillant en Allemagne



EURES-T Rhin Supérieur : Votre expert sur toutes les questions liées à la mobilité professionnelle transfrontalière

1. En Allemagne, il n'existe aucun droit légal à une indemnité de départ.

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

Règlementation spécifique : D'après le § 1a de la *Kündigungsschutzgesetz KschG* (loi relative à la protection contre le licenciement)¹, 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.

Des indemnités de départ peuvent également être convenues dans le cadre de plans sociaux.

2. Où les frontalier·e·s doivent-ils déclarer leurs indemnités de départ ?

L'imposition des frontalier·e·s est régie par la Convention de juillet 1959 entre la République Française et la République fédérale d'Allemagne en vue d'éviter les doubles impositions, modifiée en dernier lieu par l'avenant du 31.03.2015.² Sous réserve des dispositions des paragraphes suivants de l'art. 13 para. 1, les revenus provenant d'un travail dépendant ne sont imposables que dans l'Etat contractant où s'exerce l'activité personnelle.

Selon l'art. 13 para. 5, de la Convention entre l'Allemagne et la France, les revenus provenant du travail dépendant des frontalier·e·s ne peuvent toutefois être imposés que dans leur Etat de résidence. Pour cela, ils/elles doivent avoir leur foyer d'habitation permanent et travailler dans les zones frontalières définies³ et également rentrer, normalement, chaque jour à leur domicile.

La question de savoir si cette réglementation applicable aux frontalier·e·s vaut également pour une indemnité de départ versée aux frontalier·e·s français·es en raison de la cessation d'activité en Allemagne était encore et encore un sujet controversé. Une lettre du Ministère fédéral des Finances (BMF) du 28 décembre 2021 concernant les questions litigieuses relatives à la Convention franco-allemande en matière de double imposition (CDI Allemagne-France)⁴ précise au point 1.3.1 « *Abfindungen* (indemnités de départ) » que les indemnités versées en cas de cessation d'un contrat de travail en Allemagne sont, conformément au § 49, article 1, point 4, lettre d) de la loi relative à l'impôt sur le revenu *Einkommensteuergesetz* (EstG)⁵, des revenus

¹ Kündigungsschutzgesetz: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/>

² Veuillez trouver ci-après une version consolidée de la Convention franco-allemande en vue d'éviter les doubles impositions : <https://www.bijus.eu/?p=10250>

³ Veuillez trouver ci-après une liste des localités frontalières : https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales_Steuerrecht/Staatenbezogen_e_Informationen/Laender_A_Z/Frankreich/2021-11-16-Grenzgebiet-Art-13-Abs-5-DBA-Frankreich.pdf?__blob=publicationFile&v=1

⁴ Voir la lettre du Ministère fédéral des Finances (BMF) du 28 décembre 2021 intitulée « *Zweifelsfragen bei der steuerlichen Behandlung der Einkünfte aus unselbständiger Arbeit, insbesondere von Grenzgängern, ...* Questions litigieuses relatives au traitement fiscal des revenus provenant d'une activité salariée, en particulier des frontaliers, ... » dans le cadre de la convention fiscale franco-allemande (CDI Allemagne-France) : https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales_Steuerrecht/Staatenbezogen_e_Informationen/Laender_A_Z/Frankreich/2021-12-28-DBA-Frankreich-zweifelsfragen-bei-der-steuerlichen-behandlung-der-einkuenfte.html

⁵ Loi allemande relative à l'impôt sur le revenu « *Einkommensteuergesetz* » : <https://www.gesetze-im-internet.de/estg/>



Avis juridiques : Les informations contenues dans la présente publication ne reflètent pas nécessairement la position officielle de la Commission européenne.

La clause de non-responsabilité s'applique à toutes les informations de la présente publication.

© Reproduction est soumise à l'autorisation explicite d'EURES-T Rhin Supérieur • **Dépôt légal : 03/2026**

Auteure : Dr. Katrin DISTLER, conseillère EURES • DGB-Bezirk Baden-Württemberg, Büro für Interregionale Europapolitik • Conseil Syndical Interrégional (CSIR) des Trois Frontières France – Allemagne – Suisse

Informations complémentaires : conseil@eures-t-rhinsuperieur.eu et <https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu>



Cofinancé par
l'Union européenne

soumis à l'impôt sur le revenu (assujettissement fiscal illimité ou limité) en Allemagne, dans la mesure où les revenus de l'activité exercée auparavant étaient soumis à l'impôt allemand illimité ou limité. Le droit d'imposition de l'Allemagne est toutefois limité par la Convention fiscale entre l'Allemagne et la France : les indemnités versées à la fin d'un contrat de travail sont à attribuer à l'État auquel étaient dues les impôts issus de l'activité personnelle. Si le statut de frontalier n'a pas été accordé pendant au moins un an, l'imposition de l'indemnité de départ doit être répartie entre l'État dans lequel est exercé l'activité et l'État de résidence.⁶ Entre-temps, la Cour fédérale des Finances (*Bundesfinanzhof*, BFH) a confirmé cette version dans son arrêt du 1^{er} août 2024 dans l'affaire VI R 52/20.⁷

3. Imposition des indemnités de départ en Allemagne

En Allemagne, les indemnités de départ sont considérées comme des revenus exceptionnels et sont soumises à l'impôt sur le revenu.⁸ Comme ces revenus exceptionnels s'ajoutent souvent aux revenus ordinaires, cela peut entraîner une charge fiscale nettement plus élevée.

La règle dite des cinquièmes « *Fünftel-Regelung* » répartit la progressivité fiscale sur cinq années fictives : pour ce faire, l'indemnité de départ est divisée par 5, l'impôt sur ce cinquième est calculé en fonction des autres revenus, puis le montant quintuplé est fixé comme impôt sur le revenu pour l'indemnité de départ. Finalement, cela conduit à une charge fiscale moindre.

Jusqu'à fin 2024, l'employeur devait déjà tenir compte de la « *Fünftel-Regelung* » lors du prélèvement de l'impôt sur le salaire. Depuis le 1^{er} janvier 2025, l'employeur prélève l'intégralité de l'impôt sur le salaire sur l'indemnité de départ, sans appliquer l'avantage de la règle « *Fünftel-Regelung* ». Les salarié·e·s perçoivent donc dans un premier temps une indemnité nette moins élevée. Le *Finanzamt* (administration fiscale allemand) vérifie ensuite, dans le cadre de la *Einkommensteuererklärung* (déclaration d'impôt sur le revenu en Allemagne), si la *Fünftel-Regelung* s'applique et rembourse, le cas échéant, le trop-perçu.

4. Imposition des indemnités de départ en France

En France, l'article 80 duodecies du Code général des Impôts (CGI) pose le principe de l'assujettissement à l'impôt sur le revenu des indemnités :⁹ **toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail** constitue, par principe, **une rémunération imposable**.

Conformément à l'article 80 duodecies 3° du CGI, la partie de l'indemnité de la rupture du contrat de travail qui ne dépasse pas le plus élevé des trois montants suivants est exonérée d'impôt :

- Le double du salaire annuel brut perçu au cours des douze mois précédant le licenciement, dans la limite de 288'360 € pour les indemnités versées en 2026 (soit six fois le plafond annuel de la sécurité sociale française) ;
- 50 % de l'indemnité perçue, dans la limite de 288'360 € en 2026 ;
- Le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle (dans la mesure où elle est plus favorable que l'indemnité légale) ;

La partie de l'indemnité qui dépasse ces montants est imposable.

L'indemnité encaissée dans le cadre d'un plan social (plan de sauvegarde de l'emploi, appelé « PSE ») est exonérée d'impôt en totalité.

⁶ Pour plus de détails, voir le point 233 de la lettre du Ministère fédéral des Finances « BMF » du 3 mai 2018 (BStBl. I, S.643): https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Internationales_Steuerrecht/Allgemeine_Informationen/2018-05-03-steuerliche-behandlung-arbeitslohn-doppelbesteuerungsabkommen.pdf?__blob=publicationFile&v=1

⁷ Voir : <https://www.bundesfinanzhof.de/de/entscheidung/entscheidungen-online/detail/STRE202410180/>
La révision du jugement rendu par le tribunal fiscal du Bade-Wurtemberg le 11 février 2020 (6 K 1055/18) était pendante devant la Cour fédérale des Finances (*Bundesfinanzhof*, BFH) sous le numéro I R 30/20. La première chambre de la BFH avait renvoyé l'affaire à la sixième chambre début 2024, où elle a été enregistrée sous le numéro VI R 52/20.

⁸ Voir § 24 et § 34 *Einkommensteuergesetz*: <https://www.gesetze-im-internet.de/estg/>

⁹ Voir Code général des impôts (CGI), Art. 80 duodecies : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000051200373 ; de plus amples informations : <https://www.impots.gouv.fr/particulier/questions/jai-percu-des-indemnites-lors-de-la-rupture-de-mon-contrat-de-travail-que-doi> et <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F408>