

« Krankengeld » de l'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

Les frontalier·e·s de France qui bénéficient d'une assurance maladie légale en Allemagne ont en cas de maladie principe droit aux prestations en espèce en Allemagne.

1. Déclaration de maladie « Krankmeldung » et certificat médical d'incapacité de travail « Arbeitsunfähigkeits-/AU-Bescheinigung »

Dès que vous constatez votre incapacité de travail, vous devez **immédiatement vous déclarer malade auprès de votre employeur et l'informer de la durée probable de votre incapacité de travail** (§5 alinéa1 phrase 1 de la loi sur le maintien de la rémunération « Entgeltfortzahlungsgesetz », « EntGFG »). Souvent, le contrat de travail ou un accord d'entreprise stipule auprès de qui (par ex. supérieur hiérarchique, ressources humaines) et comment (par ex. par téléphone ou par courriel) un avis de maladie « Krankmeldung » doit être donné. Vous n'êtes pas obligé·e de communiquer les raisons de votre arrêt maladie.

Il faut distinguer la déclaration de maladie « Krankmeldung » de l'attestation médicale d'incapacité de travail « Arbeitsunfähigkeits-/AU-Bescheinigung ».

- Vous devez présenter le certificat d'incapacité de travail « **Arbeitsunfähigkeits-/AU-Bescheinigung** » à votre employeur **au plus tard le quatrième jour calendrier de l'incapacité de travail. Mais celui-ci peut aussi l'exiger dès le premier jour de maladie.** Comme le système de certificat médical électronique ne fonctionne pas encore entre la France et l'Allemagne, vous devez **envoyer immédiatement à votre employeur la partie de votre certificat d'incapacité de travail français qui lui est destinée sous forme papier.**
- Vous devez présenter la **partie du certificat d'incapacité de travail destinée à la caisse de maladie allemande dans un délai d'une semaine** après le début de l'incapacité de travail.
- Comme les **retards dans la réception du courrier sont en principe à votre charge**, vous devriez envoyer les **certificats d'incapacité de travail à l'avance par courriel ou par fax.**
- **Faites des copies** des certificats d'incapacité de travail avant d'envoyer les originaux par la poste.
- **Si l'incapacité de travail se prolonge** au-delà de la durée indiquée sur ce premier certificat, un nouveau certificat médical (certificat de suivi) est nécessaire. **Les certificats doivent être de manière continue ou sans faille.**

2. Maintien de la rémunération en cas de maladie

En vertu de la loi « Entgeltfortzahlungsgesetz » (loi sur le maintien de la rémunération « EntgFG »), les salarié·e·s et les apprenti·e·s ont droit au maintien de leur rémunération en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie. Ce droit est dirigé contre l'employeur et existe pour la période d'incapacité de travail jusqu'à une durée de six semaines (§ 3 EntgFG).

Le droit au maintien de la rémunération par l'employeur naît après une période ininterrompue de quatre semaines de rapport de travail. Les salarié·e·s faiblement rémunéré·e·s et les salarié·e·s à court terme ont également droit au maintien de la rémunération, mais leur droit prend fin le dernier jour de travail.



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 : 01/2025**

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

3. Conditions pour le droit à l'indemnité de maladie allemande « Krankengeld »

L'indemnité journalière de maladie allemande, le « Krankengeld », est une prestation de remplacement de la rémunération versée par l'assurance maladie légale, qui est réglementée par le 5^e livre du Code social (SGB V). En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, le droit au *Krankengeld* est en principe ouvert le jour de la constatation médicale (§ 46 SGB V). En cas de traitement hospitalier ou de rééducation stationnaire, le droit naît le jour de l'hospitalisation.

Le droit au *Krankengeld* doit naître à un moment où il existait effectivement un rapport d'assurance donnant droit à une indemnité journalière de maladie. Le droit au *Krankengeld* n'existe pas, par exemple, si l'incapacité de travail est la conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au sens de l'assurance accidents légale (qui serait alors compétente pour le versement des indemnités de blessures « Verletztengeld »).

Si le contrat de travail est limité à dix semaines au maximum, il n'y a pas de droit aux indemnités de maladie. Dans ce cas, les assuré·e·s ne paient que la cotisation réduite à l'assurance maladie. Vous pouvez toutefois choisir au début de votre emploi : pour un droit aux indemnités de maladie à partir du 43^e jour d'incapacité de travail, vous payez alors le taux de cotisation général. Dans ce cas, vous êtes soumis·e aux mêmes conditions que les salarié·e·s ayant un emploi de longue durée.

4. Formalités pour la perception du *Krankengeld*

Si vous êtes malade au-delà de six semaines, votre employeur informe votre assurance maladie allemande de la date de fin du maintien de votre rémunération et du montant de votre salaire.

Vous recevrez ensuite une lettre de votre assurance maladie contenant les documents nécessaires à la demande des indemnités de maladie *Krankengeld*. Communiquez à l'assurance maladie vos coordonnées bancaires. Faites remplir les formulaires par votre médecin. Le cas échéant, votre employeur devra également remplir un formulaire. Ensuite, vous envoyez les documents remplis à l'assurance maladie. Après vérification de votre droit, vous recevrez les indemnités de maladie sur votre compte.

5. Suspension du droit au *Krankengeld*

Pendant le maintien de la rémunération par l'employeur, le droit à l'indemnité de maladie est suspendu. Le *Krankengeld* est également suspendue pendant le congé parental et pendant la période où certaines autres indemnités de remplacement de la rémunération sont perçues (par exemple, l'allocation de maternité, « Kurzarbeitergeld, KUG »).

Tant que le droit au *Krankengeld* est suspendu (« Ruhenszeitraum », période de suspension), le *Krankengeld* n'est pas non plus versé. La durée des prestations est réduite en conséquence.

Les salarié·e·s ne peuvent pas encore prétendre au maintien de leur rémunération pendant les quatre premières semaines de leur rapport de travail et peuvent donc percevoir de *Krankengeld* pendant cette période.

6. Perception d'une pension et droit au *Krankengeld*

Les assuré·e·s ne peuvent prétendre au versement du Krankengeld s'ils/elles perçoivent déjà une pension pour invalidité totale, ou bien une pension de vieillesse complète versée par un organisme du régime légal d'assurance vieillesse allemand, **ou bien une prestation comparable versée par un organisme public étranger** (§ 50 al. 1 du livre V du Code social allemand « SGB V »).

Le « Landessozialgericht Rheinland-Pfalz » (Tribunal social de Rhénanie-Palatinat) a décidé en décembre 2021 que la retraite française des **personnes travaillant en Allemagne et n'ayant pas**

encore atteint l'âge légal de la retraite allemande n'est pas comparable à une pension de vieillesse complète (arrêt L 5 KR 97/18). En conséquence, ces personnes ont également **droit au Krankengeld en cas d'incapacité de travail**.

Dans le cas où les frontalier·e·s se voient accorder une **retraite (française) après le début de l'arrêt maladie**, le « Krankengeld » sera **diminué à hauteur du montant de la retraite** (§ 50 al. 2 du livre V du Code social allemand « SGB V »).

7. Durée du droit au Krankengeld

Le *Krankengeld* est en principe versé sans limitation de durée, mais pour la même maladie, au maximum pendant 78 semaines (soit 546 jours civils) au cours d'une période de bloc (« Blockfrist ») de trois ans (§ 48 SGB V). Cette période de bloc est immobile et commence à courir dès la première apparition d'une maladie. Si une autre maladie survient pendant l'incapacité de travail, la durée des prestations n'est pas prolongée.

Note : si la maladie dure plus de six mois, il peut être utile de déposer une demande de « Schwerbehinderung » (handicap grave) auprès du « Versorgungsamt » de votre lieu de travail. Les personnes ayant un degré de handicap d'au moins de 50 sont considérées comme gravement handicapées. Grâce à la carte d'invalidité allemande « Schwerbehindertenausweis », vous bénéficiez entre autres d'une protection élargie contre le licenciement, d'un droit à des congés supplémentaires et à une aide d'accompagnement dans la vie professionnelle, ainsi que, le cas échéant, d'un départ à la retraite anticipé.

La durée du Krankengeld est réduite des jours pendant lesquels le droit a été suspendu. Une telle suspension du droit peut par exemple exister en raison du maintien de la rémunération par l'employeur. Les salarié·e·s bénéficient donc en général du maintien de leur rémunération par leur employeur pendant les six premières semaines d'incapacité de travail, puis de 72 semaines de *Krankengeld*.

Le Krankengeld continue d'être versé en cas d'incapacité de travail persistante, même après la fin du contrat de travail, si l'incapacité de travail existait déjà à la fin du contrat de travail.

Note : vous ne recevez des indemnités de maladie en continu que si votre incapacité de travail est attestée par un médecin sans interruption. Une lacune dans les certificats d'incapacité de travail peut entraîner la fin du droit aux indemnités de maladie. Un certificat d'arrêt maladie rétroactif n'est pas possible. Cela signifie que vous devez retourner chez votre médecin au plus tard le jour ouvrable suivant l'expiration de l'arrêt maladie si vous êtes toujours en incapacité de travail.

Après le début d'une nouvelle période de trois ans, vous n'avez de nouveau droit au *Krankengeld* pour la même maladie que si, entre-temps, vous n'avez pas été en incapacité de travail pour cette maladie pendant au moins six mois et avez exercé une activité professionnelle ou étiez disponible sur le marché du travail (§ 48, para. 2 SGB V).

Une nouvelle maladie qui n'a aucun lien avec les maladies précédentes déclenche également un nouveau période-bloc.

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

8. Montant et calcul du *Krankengeld*

Le *Krankengeld* s'élève à 70 % de la rémunération brute régulière soumise à cotisation avant le début de l'incapacité de travail (rémunération normale), mais au maximum à 90 % de la rémunération nette (§ 47 SGB V). Les paiements ponctuels, comme les primes de Noël ou de vacances au cours des douze mois précédant l'incapacité de travail, sont pris en compte au prorata. Le *Krankengeld* est limité à un montant maximal légal qui s'élève à 128,63 € par jour en 2025.

Le *Krankengeld* est versé par jour civil ; un mois complet est compté comme 30 jours.

Le *Krankengeld* est en principe soumis aux cotisations d'assurance pension, d'assurance chômage et d'assurance dépendance. Les cotisations à l'assurance maladie ne sont toutefois pas dues.

Note : des conventions collectives ou des accords d'entreprise peuvent prévoir que les salarié·e·s bénéficient une allocation de l'employeur en plus de *Krankengeld* pendant une certaine durée, généralement en fonction de l'ancienneté et de l'âge.

Particularités du calcul de *Krankengeld* pour les frontalier·e·s de France

Également pour les frontalier·e·s, le calcul de l'indemnité maladie est effectué de manière standard avec une déduction d'un impôt allemand fictif. Depuis les modifications de la convention fiscale franco-allemande entrées en vigueur le 01/01/2016, les prestations de l'assurance sociale obligatoire ne peuvent être imposées que dans l'État de résidence (art. 13 para. 8 convention fiscale franco-allemande). **Les frontalier·e·s qui sont imposables en France doivent donc déclarer le *Krankengeld* comme revenus dans leur déclaration d'impôts française.**

Le « Sozialgericht für das Saarland » (tribunal social pour la Sarre) a décidé de manière définitive que les indemnités de maladie allemandes « *Krankengeld* » des frontalier·e·s qui sont imposables dans leur État de résidence, la France, doivent être calculées sans déduction d'un impôt sur le salaire fictif (arrêt S 20 KR 133/20 du 17/02/2022). Ce jugement a mis fin à la discrimination des frontalier·e·s concerné·e·s.

Si le calcul de l'indemnité de maladie a été effectué avec déduction de l'impôt sur le salaire et de la surtaxe de solidarité, les frontalier·e·s concerné·e·s peuvent déposer une demande de correction ou une demande de nouveau calcul conformément à l'article 44 SGB X (« Rücknahme eines rechtswidrigen nicht begünstigenden Verwaltungsaktes »), en justifiant sa demande par le jugement du tribunal social pour la Sarre.

9. Informations complémentaires

Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) – Gesetzliche Krankenversicherung:

https://www.gesetze-im-internet.de/sqb_5/

Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG, Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall): <https://www.gesetze-im-internet.de/entgfg/>

Version consolidée de la convention fiscale Allemagne – France du 21 juillet 1959, modifiée en dernier lieu le 31 mars 2015 : <https://www.bijus.eu/?p=10250>

Arrêt S 20 KR 133/20 du 17 février 2022 du Sozialgericht für das Saarland:

<https://recht.saarland.de/bssl/document/JURE220024161>