

Droits et devoirs en cas de maladie

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 sont couvert·e·s par une assurance maladie légale en Allemagne ont en principe droit aux prestations en Allemagne en cas de maladie.

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 alinéa 1 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 « Entgeltfortzahlung » par l'employeur naît après une période ininterrompue de quatre semaines de rapport de travail. Les salarié·e·s faiblement rémunéré·e·s (*Minijob*) et les salarié·e·s à court terme ont également droit au *Entgeltfortzahlung*, 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 : 07/2025**

Auteurs : 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 de maladie allemande « Krankengeld » est une prestation de remplacement de la rémunération versée par la « Krankenkasse » (caisse maladie allemande), qui est réglementée par le 5^e livre du Code social allemand (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, *Berufsgenossenschaft* ou *Unfallkasse* (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 au *Krankengeld*. Dans ce cas, les assuré·e·s ne paient que la cotisation réduite à la *Krankenkasse*. Vous pouvez toutefois choisir au début de votre emploi : pour un droit au *Krankengeld* 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 *Krankenkasse* de la date de fin de votre *Entgeltfortzahlung* et du montant de votre salaire.

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

5. Suspension du droit au Krankengeld

Pendant le maintien de la rémunération *Entgeltfortzahlung* par l'employeur, le droit au *Krankengeld* 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 ex., l'allocation de chômage partiel « 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. 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.

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

Entgeltfortzahlung 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 percevez de *Krankengeld* en continu que si votre incapacité de travail est attestée par un médecin (m/f) sans interruption. Une lacune dans les certificats d'incapacité de travail peut entraîner la fin du droit au *Krankengeld*. Un certificat d'arrêt maladie rétroactif n'est pas possible. Cela signifie que, si vous êtes toujours en incapacité de travail, vous devez retourner chez votre médecin (m/f) au plus tard le jour ouvrable suivant l'expiration de l'arrêt maladie.

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 si vous 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.

7. 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 *Krankengeld* 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 « Lohnsteuer » (impôt sur le salaire allemand) et du « Solidaritätszuschlag » (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.

8. 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 « 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 « SGB V »).

9. La réinsertion prime le licenciement : la gestion de la réinsertion dans l'entreprise « *betriebliches Eingliederungsmanagement* » (BEM)

Un certificat de maladie ne protège pas du licenciement. Mais un **licenciement pour cause de maladie n'est en principe possible que si les trois conditions suivantes sont remplies** :

1. Il existe un pronostic négatif sur la santé. Cela signifie qu'il ne faut pas s'attendre à une amélioration, voire à une détérioration de la situation.
2. L'employeur doit prouver que les absences dues à votre incapacité de travail perturbent considérablement le fonctionnement de l'entreprise et entraînent des charges financières.
3. L'employeur doit démontrer que ses intérêts sont plus importants que le maintien de votre relation de travail.

Avant de vous licencier pour cause d'incapacité de travail permanente ou de diminution de la capacité de travail due à la maladie, l'employeur doit vérifier si vous pourriez exercer une autre activité, à un autre poste dans l'entreprise.

Les employeurs sont également tenus de mettre en place une gestion de réinsertion dans l'entreprise « **betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)** » si vous avez été en incapacité de travail pendant plus de six semaines consécutives ou répétées au cours des douze derniers mois. L'employeur doit clarifier « comment l'incapacité de travail peut être surmontée au mieux et avec quelles prestations ou aides il est possible de prévenir une nouvelle incapacité de travail et de conserver le poste de travail » (§ 167, al. 2, SGB IX).

Le BEM a pour but de maintenir ou de rétablir votre capacité de travail et de garantir ainsi votre poste de travail. Le BEM est un entretien de recherche ouvert aux résultats entre l'employeur et vous sur la manière dont votre poste de travail et votre relation de travail peuvent être aménagés en fonction de votre santé. Le BEM s'applique à tou·te·s les salarié·e·s, qu'ils/elles soient reconnu·e·s handicapé·e·s ou non. Le *Betriebsrat* ou le *Personalrat*, si nécessaire le/la médecin du travail ou de l'entreprise, le cas échéant la *Schwerbehindertenvertretung* ainsi que l'*Integrationsamt* doivent être impliqués dans le BEM. En tant que salarié·e, vous pouvez également faire appel à une personne de confiance de votre choix.

Le BEM est en principe une mesure en faveur du/de la salarié·e, mais il ne peut être mis en œuvre que si vous, en tant que salarié·e, donnez votre accord au BEM. Si vous refusez, il n'y aura pas de BEM, ou si vous retirez votre accord ultérieurement ou si vous ne participez pas aux mesures nécessaires, la procédure BEM s'arrête à ce moment-là.

Le **strict respect de la protection des données** est une condition préalable à la confiance du/de la salarié·e dans le BEM. La procédure BEM implique inévitablement la collecte, le traitement et l'utilisation de données sensibles et particulièrement protégées au sujet de la santé du/de la salarié·e concerné·e. Seules les données relatives à la santé qui sont nécessaires pour atteindre les objectifs BEM peuvent être collectées. Toutes les personnes impliquées dans la procédure BEM sont tenues au secret professionnel. Les dossiers BEM doivent être conservés séparément du dossier personnel et détruits dès que possible.

La loi ne prescrit pas de mesures concrètes ni de procédure particulière pour le BEM. Renseignez-vous pour savoir s'il existe un accord sur le BEM dans votre entreprise ou votre service.

Les mesures du BEM peuvent être par exemple : réaménagement du poste de travail et utilisation d'aides techniques au travail, changement de poste, mesures de qualification, réhabilitation médicale, professionnelle et sociale, etc.

La réinsertion progressive « *stufenweise Wiedereingliederung* » dans l'entreprise selon le § 74 SGB V (« *Hamburger Modell* ») fait également partie des mesures BEM fréquentes ; cela signifie que vous ne reprenez pas immédiatement votre travail à plein temps, mais que vous ne travaillez d'abord que quelques heures et que vous augmentez ensuite progressivement le temps de travail, selon les recommandations de votre médecin (m/f). Pendant cette réinsertion, vous êtes toujours considéré·e en incapacité de travail et continuez à percevoir votre *Krankengeld*.

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.

Clarifiez suffisamment tôt, c'est-à-dire environ trois mois avant la fin du versement de *Krankengeld* (« *Aussteuerung* »), les possibilités qui s'offrent alors à vous, par ex. la gestion de l'intégration en entreprise « *Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement BEM* » (§ 167, al. 2, phrase 1 SGB IX), la réinsertion progressive « *stufenweise Wiedereingliederung* » dans l'entreprise selon le § 74 SGB V (« *Hamburger Modell* »), 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.

10. Sources et informations complémentaires

DGB: Welche Rechte und Pflichten haben kranke Beschäftigte?

<https://www.dgb.de/service/ratgeber/krankheit/>

Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) – Gesetzliche Krankenversicherung (5^e livre du Code social allemand – assurance maladie légale): https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/

Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (9^e livre du Code social allemand – Réhabilitation et participation des personnes handicapées) :

https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/

Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG, loi sur le maintien de la rémunération) : <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 tribunal social pour la Sarre *Sozialgericht für das Saarland*:

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

