

6^{ème} édition • Septembre 2019



B.A.BA pour les FRONTALIERS FRANCO-ALLEMANDS



Les activités EURES bénéficient du soutien financier de la
Commission européenne dans le cadre du programme EaSI



EURES (EUROpean Employment Services) est un réseau européen créé en 1993 par la Commission européenne.

Il a pour vocation d'offrir des informations, des conseils et des services de recrutement / placement aux travailleurs et aux employeurs.

Site : <https://ec.europa.eu/eures>

Rédaction :

CRD EURES / Frontaliers Grand Est

Mail : contact@frontaliers-grandest.eu

Site : www.frontaliers-grandest.eu



Dépôt légal

ISBN : 978-2-900313-51-0

EAN : 9782900313510

Septembre 2019

• OBJECTIF ET CONTENU DE CE B.A.BA

Le B.A.BA pour les frontaliers franco-allemands constitue un bref aperçu de la législation en vigueur applicable aux frontaliers travaillant en Allemagne.

Pour obtenir plus d'informations sur vos droits, n'hésitez pas à vous référer à notre " Guide pour les frontaliers d'Allemagne et de France" consultable gratuitement sur le site : www.frontaliers-grandest.eu.

Par la création de ce B.A.BA, nous espérons contribuer à l'information du frontalier et faire en sorte qu'il bénéficie d'un outil pratique, efficace, lui permettant d'avoir un aperçu de ses droits et devoirs en Allemagne.

Pour tout approfondissement ou toute question particulière, n'hésitez pas à contacter notre service juridique à l'adresse : juridique@frontaliers-grandest.eu.

La liste des points d'accueil des institutions françaises et allemandes cités dans ce document n'est pas exhaustive. Retrouvez la liste complète de tous les points d'accueil sur les sites respectifs de ces institutions.

Toutes les informations contenues dans ce B.A.BA ont uniquement une portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique.

Elles ont une valeur informative et ne peuvent donc être considérées comme des documents faisant juridiquement foi.

Elles ne créent dès lors aucun droit ou obligation autre que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi.

Les informations communiquées n'engagent pas la responsabilité du CRD EURES /Frontaliers Grand Est.

Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, nous ne pouvons en garantir le résultat, les sujets traités faisant l'objet de modifications légales et règlementaires fréquentes.

Toutes ces publications, bien que réalisées avec le soutien financier de la Commission européenne, n'engagent pas, par leur contenu, cette dernière.

La liste des contacts utiles est donnée à titre indicatif et non exhaustif. Pour trouver le point de contact le plus proche de chez vous, nous vous invitons à consulter les sites respectifs des institutions compétentes.

SOMMAIRE

DROIT DU TRAVAIL

- p.6 Droit applicable
Contrat de travail
- p.7 Convention collective
Salaire Social Minimum
Congés payés
- p.8 Jours fériés
Préavis
Résiliation
- p.9 Voie de recours judiciaire

SECURITÉ SOCIALE

- p.10 Qui est frontalier ?
Affiliation
- p.11 Remboursement des frais de maladie
Que faire en cas de maladie ?
- p.12 Indemnités de maladie
Accidents du travail et maladies professionnelles
Invalidité
- p.13 Chômage
- p.14 Retraite
- p.15 Prestations familiales

FISCALITÉ

- p.16 Qui est frontalier ?
Pays d'imposition pour les frontaliers
Conditions pour bénéficier du statut fiscal de
frontalier français
- p.17 Déclaration
Perte du statut frontalier - imposition en Allemagne

DROIT DU TRAVAIL



DROIT APPLICABLE

Le contrat est établi selon la loi qui sera choisie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Le résultat ne peut avoir cependant pour effet de priver le salarié de certains minimums, ces derniers résultant des dispositions dites impératives en Allemagne (notamment en ce qui concerne le temps de travail, la rémunération, les congés etc.).

CONTRAT DE TRAVAIL

À temps plein (maximum 48h/semaine) ou à temps partiel.

L'employeur est tenu d'arrêter dans un délai de quatre semaines par écrit les éléments essentiels du contrat. Seule la signature de l'employeur est requise.

La période d'essai s'étend jusqu'à six mois.

Possibilité de mettre fin à la période d'essai sous préavis de deux semaines.

CDD : doit être établi par écrit.

Deux sortes de CDD existent :

- en raison d'une cause légitime ;
- sans cause légitime : durée maximale de 2 ans et renouvelable trois fois maximum.

CONVENTION COLLECTIVE

Une convention collective est réputée applicable si les deux parties contractantes sont assujetties au régime de la convention collective.

L'employeur est tenu d'appliquer les conventions collectives possédant un caractère général.

La convention collective s'applique à l'entreprise s'il en a été convenu ainsi dans le contrat de travail.

SALAIRE SOCIAL MINIMUM

Depuis le 1^{er} janvier 2019, un salaire minimum de 9,19 €/heure est instauré pour les plus de 18 ans (sauf exceptions – consulter sur notre site www.frontaliers-grandest.eu le Guide pour les frontaliers d'Allemagne et de France).

Le salaire minimum augmentera au 1^{er} janvier 2020 pour atteindre 9,35€/heure.

Les dispositions salariales sont fixées par contrat de travail ou convention collective.

CONGÉS PAYÉS

Droit à un minimum de 24 jours ouvrables de congés payés par an, si la semaine de travail compte 6 jours ouvrables.

JOURS FÉRIÉS

Pour chacun des jours déclarés fériés, l'employeur est tenu de payer le salaire comme si le travail avait eu lieu.

PRÉAVIS

Licenciement après la période d'essai : le délai légal est de 4 semaines minimum, au 15 du mois ou en fin de mois civil.

La durée du délai de préavis légal pour l'employeur s'allonge en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

RÉSILIATION

Rupture du contrat dans les délais : dénonciation avec respect du préavis fixé.

La résiliation avec préavis exige la forme écrite sous peine de nullité.

Les délais de préavis sont fixés dans le contrat de travail ou dans la convention collective.

Rupture du contrat sans préavis : dénonciation en raison d'un motif légitime. Des circonstances particulières, intolérables pour l'employeur ou pour le salarié, s'opposent au maintien de la relation de travail jusqu'à l'expiration du délai normal de préavis.

Résiliation du contrat de travail par décision commune sous forme d'un contrat de résiliation établi par écrit conclu entre l'employeur et le salarié, dans lequel il est prévu d'un commun accord la date précise de la fin de la relation de travail.

VOIE DE RECOURS JUDICIAIRE

Première instance : devant le tribunal de travail allemand (Arbeitsgericht), pas exigé de se faire assister d'un conseil judiciaire.

Une fois la justice saisie, la procédure de règlement à l'amiable est engagée, au cours de laquelle le juge présentera un projet de compromis.

Si le projet de compromis est rejeté, une date d'audience sera arrêtée.

Possibilité de faire appel devant un tribunal supérieur du travail (Landesarbeitsgericht) dont le jugement peut également faire l'objet d'un pourvoi en cassation devant le Tribunal fédéral du travail (Bundesarbeitsgericht).

SÉCURITÉ SOCIALE



QUI EST FRONTALIER ?

La personne, salariée ou indépendante, qui exerce son activité en Allemagne et réside en France où elle rentre en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine.

AFFILIATION

Le frontalier salarié allemand et résident français, dépend de la sécurité sociale allemande.

Le frontalier peut choisir sa caisse d'assurance maladie (AOK, BEK, DAK, Allianz, etc.) en Allemagne. Suivant son revenu, il est possible de rester assuré au titre d'affilié volontaire à l'assurance maladie légale (Gesetzliche Krankenversicherung/GKV) ou de s'assurer à titre privé.

La caisse d'assurance maladie allemande que vous aurez choisie vous fera parvenir une carte de sécurité sociale et des formulaires à compléter et à remettre à votre caisse d'assurance maladie française, afin d'obtenir le remboursement de vos soins de santé dans les deux pays.

Il est nécessaire de vous affilier également en France auprès de la CPAM, au moyen du formulaire S1.

● Adresse utile :

Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)
18, Rue Haute-Seille
C.S. 80 001
F - 57000 METZ Cedex 9
Tél. : 36 46
www.ameli.fr

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE MALADIE

Les prestations en nature correspondent aux soins dentaires, médicaux, hospitalisation, médicaments, etc.

Le frontalier et les membres de sa famille (co-assurés) peuvent se faire soigner en France ou en Allemagne.

L'assuré obtiendra les prestations selon la législation du pays où les soins sont dispensés.

Les prestations en espèces correspondent à des indemnités pécuniaires versées en cas d'incapacité de travail (maladie ou accident non professionnel).

Elles sont versées par la caisse de maladie allemande.

QUE FAIRE EN CAS DE MALADIE ?

Avertir votre employeur dès le premier jour d'incapacité de travail.

Votre employeur ainsi que votre caisse allemande d'assurance maladie doivent être en possession de votre certificat de maladie si l'arrêt dure plus de trois jours (l'employeur a la possibilité de le demander dès le premier jour).

INDEMNITÉS DE MALADIE

En cas d'incapacité de travail, vous aurez droit au maintien intégral de votre salaire, versé par votre employeur, durant les six premières semaines.

Après cette période, sur votre demande, votre caisse d'assurance maladie assurera le versement d'une indemnité journalière.

Droit à l'indemnité journalière limitée à 78 semaines sur une période de trois ans.

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Votre assurance accident, qui est intégralement prise en charge par votre employeur, couvre les risques suivants :

- accident de travail,
- accident de trajet survenant entre le lieu de travail et le domicile,
- maladie professionnelle.

Pour bénéficier des prestations en nature et être remboursé à 100%, vous devrez présenter le formulaire DA1 à la CPAM de votre lieu de résidence.

Les prestations en espèces seront servies par l'organisme compétent de l'assurance accident du travail en Allemagne.

INVALIDITÉ

Pour pouvoir bénéficier de la pension d'invalidité, vous devrez justifier de cotisations dont au moins 36 mois de cotisations obligatoires au régime d'assurance vieillesse dans les 5 dernières années avant la survenance de l'incapacité de gain.

Les pensions pour diminution de la capacité de gain sont accordées uniquement pour une durée déterminée (3 ans). La demande de maintien doit être formulée au plus tard 4 mois avant l'échéance de la pension à durée déterminée.

Vous devrez faire votre demande auprès de l'Institution de l'Etat où s'est déclarée l'invalidité ou auprès de l'Institution du pays de résidence qui transmettra votre demande (soit votre CPAM en France ou auprès du Deutsche Rentenversicherung Bund en Allemagne).

● Adresse utile :

Deutsche Rentenversicherung Bund
Geschäftsstelle Saarbrücken
Martin-Luther-Strasse 2-4
D - 66111 SAARBRÜCKEN
Tél. 00 49 (0) 681 3093-0
www.deutsche-rentenversicherung.de/saarland

CHÔMAGE

Le frontalier au chômage complet bénéficiera du chômage en France et non en Allemagne.

A la fin de votre préavis, pour obtenir les allocations chômage, vous devrez faire remplir par votre dernier employeur allemand un certificat de travail : Arbeitsbescheinigung (disponible auprès de l'Agentur für Arbeit).

Vous devrez également vous procurer le formulaire U1 auprès de l'Agentur für Arbeit de votre lieu de travail et ensuite le remettre à Pôle emploi.

Inscrivez-vous dès le 1^{er} jour de chômage auprès de Pôle emploi.

Si vous tardez à faire cette inscription, le point de départ des indemnités ne pourra être antérieur à la date d'inscription.

L'allocation journalière est déterminée en fonction du Salaire Journalier de référence établi à partir des 12 mois civils qui ont précédé le dernier jour travaillé et payé.

Les salariés privés d'emploi doivent justifier d'une période d'affiliation d'au moins 4 mois (=88 jours de travail soit 610 heures) au cours des 28 mois précédant la fin du contrat de travail (36 mois pour les 53 ans et plus) jusqu'au 1^{er} novembre 2019. A partir de cette date, le demandeur devra avoir travaillé au moins 6 mois ou 130 jours ou 910 heures sur une période de référence de 24 mois (36 pour les demandeurs de plus de 53 ans).

La limite maximale de la durée d'indemnisation est fixée à 24 mois (de 30 à 36 mois pour les personnes entre 53 ans et plus).

La convention d'Assurance chômage permet, sous conditions, pour un mois donné, de cumuler le salaire d'une activité avec une partie des allocations chômage.

● Adresse utile :

Agentur für Arbeit Saarbrücken
Hafenstrasse 18
D - 66111 SAARBRÜCKEN
Tél. : 0800 4 5555 00
www.arbeitsagentur.de

Concernant les modalités d'octroi, le montant et la durée du versement de votre allocation chômage, nous vous invitons à entrer en contact avec un conseiller Pôle emploi :

Pôle emploi
www.pole-emploi.fr
Tél. : 39 49

RETRAITE

Âge minimum légal en Allemagne : 65 à 67 ans suivant votre classe d'âge.

Pour bénéficier de la pension de vieillesse normale, il vous faudra néanmoins avoir cotisé pendant 5 ans (60 mois).

En cas de carrière professionnelle effectuée en Allemagne : pension de retraite Allemagne.

En cas de carrière professionnelle dans différents pays : pension de la part de chaque pays à condition d'y avoir été assuré au minimum une année (un trimestre pour la France).

Prise en compte pour le calcul des années de cotisations : les périodes d'affiliation dans les autres pays membres (= totalisation des périodes d'assurance).

Le montant de chacune des pensions sera proportionnel au nombre d'années de cotisations effectuées dans chacun des pays.

● Adresses utiles :

Deutsche Rentenversicherung Bund
Geschäftsstelle Saarbrücken
Martin-Luther-Strasse 2-4
D - 66111 SAARBRÜCKEN
Tél. 00 49 (0) 681 3093-0
www.deutsche-rentenversicherung.de/saarland

Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat)
36, Rue du Doubs
F - 67011 STRASBOURG Cedex 1
Tél. : 39 60
www.carsat-alsacemoselle.fr

PRESTATIONS FAMILIALES

Un travailleur résidant en France et travaillant en Allemagne percevra des prestations familiales de l'Allemagne.

Si le conjoint du salarié frontalier travaille en France ou y perçoit des allocations, les prestations sont alors versées prioritairement par la France.

La Familienkasse versera un complément si les prestations allemandes sont plus élevées que les françaises.

● Adresses utiles :

Familienkasse Baden-Württemberg West
Weingartenstrasse 3
D - 76088 KARLSRUHE
Tél. : 0800 4 5555 30
www.arbeitsagentur.de

Caisse d'allocations familiales (Caf)
4, Boulevard du Pontiffroy
F - 57000 METZ
Tél. : 0 810 25 57 10
www.caf.fr

FISCALITÉ



QUI EST FRONTALIER ?

Est considérée comme frontalière la personne salariée qui exerce son activité dans la zone frontalière d'un Etat membre et réside dans la zone frontalière d'un autre Etat membre où elle rentre en principe chaque jour.

PAYS D'IMPOSITION POUR LES FRONTALIERS

Le droit d'imposition applicable aux frontaliers appartient au pays de résidence.

CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DU STATUT FISCAL DE FRONTALIER FRANÇAIS

Il faut :

- avoir exclusivement élu domicile dans une commune du département du Haut-Rhin (68), du Bas-Rhin (67) ou de la Moselle (57),
- travailler en Allemagne en deçà d'une distance à vol d'oiseau de 30 km de la frontière franco-allemande, cette tranche ainsi définie englobant la totalité de la Sarre et la zone frontalière du Bade-Wurtemberg et de la Rhénanie-Palatinat,

- revenir en principe chaque jour à son domicile,
- demander auprès du service des impôts allemand l'exonération de l'impôt allemand sur les salaires (formulaire N 5011) et présenter cette attestation d'exonération à son employeur allemand.

DÉCLARATION

Les frontaliers travaillant en Allemagne doivent déclarer chaque année à l'administration française les revenus tirés de leur activité en Allemagne sur leur déclaration d'impôt (formulaire 2042, case 8 TK) et également sur le formulaire 2047 (Déclaration de revenus encaissés à l'étranger, case 1 AG).

● Adresses utiles :

Centre des Impôts
71, Rue Clémenceau
F - 57215 SARREGUEMINES
Tél. : 00 33 / (0)3 87 95 14 88
www.impots.gouv.fr

Finanzamt Saarbrücken
Am Stadtgraben 2-4
D - 66111 SAARBRÜCKEN
Tél. : 00 49 / (0)681 3000-0
www.finanzamt-saarbruecken.de

LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE EN FRANCE

Le prélèvement à la source est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019 en France. Un employeur allemand ne peut pas être contraint de prélever, pour le compte et à décharge du travailleur frontalier, l'impôt français.

Il ne sera donc pas possible d'opérer directement un prélèvement sur la fiche de paie du salarié allemand.

Le montant sera prélevé chaque mois, le 15, sur le compte bancaire déclaré par le frontalier sur sa déclaration de revenus. Le montant de cet acompte sera revu lors de la prochaine déclaration de revenus qui tiendra compte des éventuels changements de salaires.

PERTE DU STATUT FRONTALIER - IMPOSITION EN ALLEMAGNE

La perte du statut de frontalier concerne les salariés qui exercent un emploi en zone frontalière toute l'année et qui, durant cette période, ne regagnent pas leur domicile ou qui travaillent hors de la zone frontalière pendant une durée supérieure à 45 jours.

Ils deviennent donc imposables en Allemagne.

En Allemagne, l'impôt sur le revenu (Einkommensteuer) est obligatoirement retenu à la source par l'employeur.

Tous les mois, les impôts sont déduits automatiquement du salaire brut.

La régularisation des retenues mensuelles se fait en fin d'année (Lohnsteuerjahresausgleich) auprès du service fiscal.

Pour cela, il faut joindre la carte fiscale de l'année en question et déclarer tous les revenus perçus au cours de cette années (intérêts, loyers, etc.). Ceux-ci sont pris en compte avec les impôts payés.

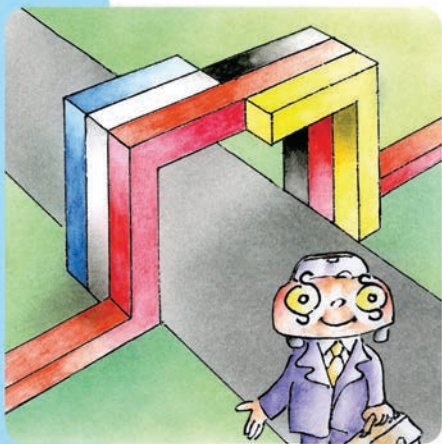
Il est nécessaire d'opérer une déclaration d'impôt sur la base du salaire brut.

Un taux d'imposition s'applique sur le salaire : le prélèvement à la base.

Pour un complément d'informations, vous pouvez consulter gratuitement le « Guide pour les frontaliers d'Allemagne et de France » sur le site www.frontaliers-grandest.eu, rubrique « Publications » ou le recevoir sur simple demande à contact@frontaliers-grandest.eu.

Guide pour les frontaliers d'Allemagne et de France

Ratgeber für Grenzgänger aus Deutschland und Frankreich





www.frontaliers-grandest.eu

LE SITE RESSOURCE DU TRAVAIL FRONTALIER