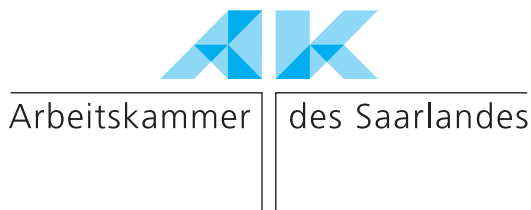




# Guide pour les frontaliers d'Allemagne et de France

## Ratgeber für Grenzgänger aus Deutschland und Frankreich

**Droit du travail**  
**Droit social**  
**Droit fiscal**



**Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar

**Editeur / Herausgeber:**

Arbeitskammer des Saarlandes, Abteilung Öffentlichkeitsarbeit  
Fritz-Dobisch-Straße 6 - 8, D-66111 Saarbrücken  
Tel. (06 81) 40 05-0, Fax (06 81) 40 05-411

in Zusammenarbeit mit / en coopération avec:  
Le Centre de Ressources et de Documentation des EURES  
Transfrontaliers de Lorraine (CRD EURES),  
2, rue Augustin Fresnel, F-57082 Metz - Technopôle  
Tel. 0033 3 87 20 40 91, Fax 0033 3 87 21 06 88

**Elaboration, auteurs / Bearbeitung:**

Barbara Köhler, Arbeitskammer des Saarlandes  
Barbara Scheidhauer, Arbeitskammer des Saarlandes  
Pierre Ménard, CRD EURES, F-57082 Metz-Technopôle

**Traductions / Übersetzungen:**

CRD EURES, F-57082 Metz

**Rédaction / Redaktion:**

Jürgen Matheis

**Titre / Titel:**

Kurt Heinemann, D-66333 Völklingen

**Production / Herstellung:**

repa druck GmbH, 66131 Saarbrücken-Ensheim

**12<sup>ème</sup> édition / 12. Auflage:** 118.001 – 126.000

Prix: 7€, gratuit pour membres de l'Arbeitskammer.



Arbeitskammer des Saarlandes  
Mitglied im Umweltpakt Saar



## PREFACE

Beaucoup de travailleurs font la navette quotidiennement au-delà de la frontière franco-allemande pour rejoindre leur lieu de travail, que ce soit vers l'Allemagne ou vers la France.

Le fait qu'ils habitent dans un Etat membre de L'UE mais qu'ils travaillent dans un autre Etat soulève souvent beaucoup d'interrogations.

Ainsi par exemple : Où suis-je assuré socialement ? Quel droit régit mon contrat de travail ? Où dois-je payer mes impôts ? Comment sont couverts les membres de ma famille ? Quelles prestations pouvons-nous percevoir ?

Ce guide, comme son précurseur produit par l'Arbeitskammer de la Sarre en collaboration étroite avec le CRD EURES Lorraine, doit répondre à ces questions et aider les frontaliers dans leur choix de travailler au-delà des frontières.

La brochure informe non seulement sur les dispositions en droit social et en droit du travail, mais aussi sur les règles du droit fiscal en France et en Allemagne.

Pour la compréhension du plus grand nombre de frontaliers, ce guide est rédigé en langue allemande et française.

Une liste d'adresses intégrée à la brochure permet aux frontaliers de trouver un interlocuteur adéquat afin d'obtenir un conseil individuel, en particulier auprès de l'Arbeitskammer de la Sarre et des conseillers EURES.

Metz et Sarrebruck, Octobre 2014

Hans Peter Kurtz  
Président du Directoire

Horst Backes  
Directeur Général

Brigitte Vaisse  
Présidente du  
CRD EURES/Frontaliers Lorraine



<b>PREFACE – VORWORT</b> .....	3
<b>Introduction générale – Allgemeine Einführung</b> .....	9
<b>Partie I: Frontaliers domiciliés en France et travaillant en Allemagne</b>	
<b>1. Dispositions relatives à la sécurité sociale en Allemagne</b> .....	10
<b>Aperçu des plafonds de calcul des cotisations et taux de cotisation à la sécurité sociale allemande</b> .....	10
<b>1.1 Assurance maladie (et maternité)</b> .....	11
1.1.1 Généralités .....	11
1.1.2 Formalités et démarches .....	13
1.1.3 Prestations en nature .....	13
1.1.4 Prestations en espèces .....	14
<b>1.2 Assurance dépendance</b> .....	16
1.2.1 Généralités .....	16
1.2.2 Prestations de l'assurance dépendance .....	17
1.2.3 Congé pour soins à des personnes dépendantes .....	18
<b>1.3 Assurance accidents du travail et maladies professionnelles</b> ..	19
1.3.1 Généralités .....	19
1.3.2 Formalités .....	19
1.3.3 Prestations en nature .....	20
1.3.4 Prestations en espèces .....	20
<b>1.4 Assurance vieillesse (et invalidité)</b> .....	21
1.4.1 Généralités .....	21
1.4.2 Prestations .....	22
1.4.3 Conditions légales des différents types de pensions .....	22
1.4.4 Pension servie par plusieurs Etats .....	27
1.4.5 Formalités .....	27
<b>1.5 L'assurance chômage des frontaliers</b> .....	28
1.5.1 Base légale (généralités) .....	28
1.5.2 Chômage complet .....	29
1.5.2.1 Le projet personnalisé d'accès à l'emploi .....	30
1.5.2.2 Le montant de l'allocation chômage .....	31

## SOMMAIRE



1.5.2.3	Modalités de paiement	31
1.5.2.4	Cumul de l'allocation chômage et de l'activité professionnelle	33
1.5.2.5	Droits rechargeables	33
1.5.3	Prestations lorsque vos droits aux allocations chômage sont épuisés	34
1.5.4	Allocation de chômage partiel	39
1.5.5	Indemnité d'insolvabilité	40
1.5.6	Autres prestations de l'Agentur für Arbeit	40
<b>1.6</b>	<b>Prestations familiales (allocations familiales)</b>	<b>41</b>
1.6.1	Généralités	41
1.6.2	Formalités	42
1.6.3	Allocations familiales différentielles	42
1.6.4	Montant des allocations familiales	42
<b>1.7</b>	<b>Prestations familiales (allocation parentale)</b>	<b>43</b>
1.7.1	Généralités	43
1.7.2	Montant des allocations parentales	43
1.7.3	Durée de la prestation	44
1.7.4	Allocation parentale pour frontaliers	44
1.7.5	Formalités	44
1.7.5.1	Voie de recours	45
1.7.6	Congé parental (Elternzeit)	45
1.7.6.1	Généralités	45
1.7.6.2	Congé parental pour frontaliers	45
1.7.6.3	Formalités	46
<b>1.8</b>	<b>Subvention à la garde d'enfants (Betreuungsgeld)</b>	<b>46</b>
1.8.1	Généralités	46
1.8.2	Conditions et montant de la subvention à la garde d'enfants	46
<b>1.9</b>	<b>Prestations sociales</b>	<b>47</b>
1.9.1	Généralités	47
1.9.2	Formalités	48
1.9.3	Montant des prestations	48
<b>2.</b>	<b>Dispositions relatives au droit du travail en Allemagne</b>	<b>50</b>
<b>2.1</b>	<b>Conditions de travail générales</b>	<b>50</b>
2.1.1	Temps de travail et heures supplémentaires	50
2.1.2	Travail à temps partiel	50
2.1.2.1	Emplois à faible rémunération: les 450 €-Jobs	51
2.1.3	Salaire, traitement et rémunérations exceptionnelles	52



2.1.4	Maladie (maintien du salaire) .....	53
2.1.5	Les congés payés .....	53
2.1.6	Jours fériés en Allemagne .....	55
2.1.7	Période d'essai .....	55
2.1.8	Délai de préavis .....	55
<b>2.2</b>	<b>Contrats .....</b>	<b>56</b>
2.2.1	Le contrat de travail .....	56
2.2.2	Convention collective .....	57
2.2.3	Accord d'entreprise .....	58
<b>2.3</b>	<b>Résiliation du contrat de travail .....</b>	<b>58</b>
2.3.1	Résiliation avec préavis .....	58
2.3.2	Résiliation sans préavis .....	59
2.3.3	Protection contre le licenciement .....	59
2.3.4	Résiliation d'un commun accord .....	60
2.3.5	Certificat de travail .....	60
<b>2.4</b>	<b>Information du salarié sur l'exercice de ses droits .....</b>	<b>60</b>
2.4.1	Exercice des droits du salarié vis-à-vis de l'employeur .....	60
2.4.2	Voie de recours judiciaire auprès des tribunaux du travail .....	61
<b>3.</b>	<b>Situation fiscale des frontaliers domiciliés en France .....</b>	<b>62</b>
<b>3.1</b>	<b>Définition du frontalier sous l'aspect fiscal .....</b>	<b>62</b>
<b>3.2</b>	<b>Vous avez le statut de frontalier : imposition du frontalier dans le pays de résidence (France) .....</b>	<b>65</b>
<b>3.3</b>	<b>Perte du statut de frontalier : imposition dans le pays d'emploi (Allemagne) .....</b>	<b>69</b>
<b>3.4</b>	<b>Imposition des retraites des anciens travailleurs frontaliers .....</b>	<b>70</b>

## Partie II: Frontaliers ayant leur domicile en Allemagne et travaillant en France

<b>1.</b>	<b>Assurance sociale en France (la sécurité sociale) .....</b>	<b>71</b>
<b>1.1</b>	<b>L'assurance maladie (et maternité) .....</b>	<b>72</b>
1.1.1	Généralités .....	72

## SOMMAIRE



1.1.2	Affiliation obligatoire et formalités .....	73
1.1.3	Prestations en nature .....	74
1.1.4	Prestations en espèces .....	76
1.1.5	L'assurance maternité .....	77
1.1.6	Le congé parental d'éducation .....	80
<b>1.2</b>	<b>Assurance dépendance .....</b>	<b>81</b>
<b>1.3</b>	<b>Accidents du travail et maladies professionnelles .....</b>	<b>81</b>
1.3.1	Généralités .....	81
1.3.2	Formalités .....	82
1.3.3	Prestations en nature .....	82
1.3.4	Prestations en espèces .....	83
1.3.4.1	L'indemnité journalière .....	83
1.3.4.2	Rente d'incapacité permanente .....	83
<b>1.4</b>	<b>La pension d'invalidité .....</b>	<b>85</b>
1.4.1	Pension d'invalidité en cas de carrière mixte .....	85
1.4.2	Formalités .....	86
1.4.3	La pension d'invalidité en France .....	87
1.4.4	La pension d'invalidité en Allemagne .....	88
<b>1.5</b>	<b>Assurance chômage .....</b>	<b>89</b>
1.5.1	Legislation applicable .....	89
1.5.2	Le chômage dit « complet » .....	89
1.5.2.1	Conditions d'ouverture des droits .....	89
1.5.2.2	Formalités .....	90
1.5.2.3	La prestation .....	90
1.5.2.4	Prestations sociales pendant la durée de versement de l'allocation chômage .....	91
1.5.3	Le chômage dit « partiel » .....	92
<b>1.6</b>	<b>Les prestations familiales .....</b>	<b>93</b>
1.6.1	Principes .....	93
1.6.2	Formalités .....	94
1.6.3	Prestations en France .....	94
<b>1.7</b>	<b>L'assurance vieillesse .....</b>	<b>99</b>
1.7.1	Détermination et calcul de la pension interétatique .....	99
1.7.2	Formalités – où déposer la demande ? .....	101
1.7.3	L'assurance vieillesse en France .....	101
1.7.4	La retraite complémentaire en France .....	103



<b>2.</b>	<b>Les dispositions relatives au droit du travail en France</b> .....	104
<b>2.1</b>	<b>Généralités</b> .....	104
2.1.1	La durée légale du travail en France .....	104
2.1.2	Le travail à temps partiel .....	105
2.1.3	Rémunération .....	106
2.1.4	Le droit aux congés payés .....	107
<b>2.2</b>	<b>Le contrat de travail</b> .....	108
2.2.1	Types de contrats de travail .....	108
2.2.2	La période d'essai .....	110
2.2.3	Les conventions collectives et le règlement intérieur .....	111
<b>2.3</b>	<b>Résiliation du contrat de travail</b> .....	112
2.3.1	Contrat à durée déterminée ou contrat à durée indéterminée ? .....	112
2.3.2	Documents fournis au salarié à l'issue du contrat de travail .....	115
<b>2.4</b>	<b>Procédure en cas de litige</b> .....	115
<b>3.</b>	<b>Situation fiscale des frontaliers domiciliés en Allemagne</b> .....	117
<b>3.1</b>	<b>Détermination du statut de frontalier « fiscal »</b> .....	117
<b>3.2</b>	<b>Vous avez le statut de frontalier : Imposition dans l'Etat du domicile Allemagne</b> .....	118
<b>3.3</b>	<b>Perte ou Absence du statut de frontalier fiscal : Imposition dans l'Etat du travail France</b> .....	119
	<b>Liste des formulaires (extrait)</b> .....	120
	<b>Adresses utiles</b> .....	124





## Introduction générale

Le règlement de la Communauté Européenne (1408/71/CE) relatif à la coordination des régimes de sécurité sociale pour les travailleurs migrants a été remplacé par le règlement 883/2004 CE et son règlement d'application 987/2009. Ces textes sont en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2010. Ils ne remplacent pas le droit national, mais règlent la coordination des différents régimes sociaux. Pour les travailleurs mobiles, cela signifie concrètement que leurs droits et obligations sont garantis par le droit communautaire européen, alors que l'aménagement de ces droits et obligations continue d'être déterminé par les systèmes juridiques nationaux respectifs de leur pays de travail et/ou de domicile. Le grand nombre de modifications législatives a rendu nécessaire la mise à jour de ce guide.

Ce nouveau règlement définit de la façon suivante le terme « travailleur transfrontalier » dans le domaine social : « Le terme « travailleur frontalier » désigne toute personne qui exerce son activité salariée ou non salariée dans un Etat membre et qui réside dans un autre Etat membre où elle retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine. »

Dans le domaine fiscal, il n'existe pas de règlement européen, il convient alors de se référer aux différentes conventions bilatérales passées entre les pays. Entre la France et l'Allemagne il s'agit de la convention signée en juillet 1959 ainsi que de ses accords additionnels. Ces textes fixent les principes de détermination du pays où l'on paie ses impôts (notamment les impôts sur le revenu).

### Remarques sur l'utilisation de ce guide

Le présent guide est rédigé en deux langues, en français et en allemand. Les lectrices et lecteurs du Guide pour les frontaliers d'Allemagne et de la France ont la possibilité de basculer d'une langue à l'autre en retournant le guide. Chaque version se divise en deux parties.

La première partie (avec une bande bleue) informe sur les règles qui s'appliquent, aussi bien en matière de protection sociale qu'en matière de droit du travail ou de fiscalité, aux frontaliers qui résident en France et travaillent en Allemagne.

La deuxième partie (avec une bande grise) de ce guide traite des règles qui s'appliquent, aussi bien en matière de protection sociale qu'en matière de droit du travail ou de fiscalité, aux frontaliers qui résident en Allemagne et travaillent en France.



## Partie I : Frontaliers domiciliés en France et travaillant en Allemagne

### 1. Dispositions relatives à la sécurité sociale en Allemagne

Les salariés sont en principe affiliés au système de sécurité sociale du pays d'emploi. Il en résulte que les dispositions de droit social de la République fédérale d'Allemagne s'appliquent aux frontaliers français. Les règlements CE 883/2004 (règlement de base) et 987/2009 (le règlement d'exécution / RE) en fixent le régime juridique. Ceux-ci ne remplacent pas les dispositions de droit interne, mais traitent seulement des modalités de coordination des différents systèmes de protection sociale dans les domaines suivants :

- assurance maladie (et maternité),
- assurance dépendance,
- assurance vieillesse (et invalidité),
- assurance chômage,
- assurance contre les accidents du travail,
- aide sociale,
- protection sociale de base pour personnes âgées et pour personnes ayant une capacité limitée à subvenir à leurs besoins,
- protection sociale de base pour demandeurs d'emploi,
- prestations familiales.

#### Plafonds de sécurité sociale et taux de cotisation dans la sécurité sociale allemande en 2014 :

Assurance maladie	4.050,00 € par mois	15,5 % *)
Assurance dépendance	4.050,00 € par mois	2,05 % **)
Assurance vieillesse	5.950,00 € par mois	18,9 %
Assurance chômage	5.950,00 € par mois	3,0 %

\*) Le taux de cotisation est uniforme pour les caisses maladie obligatoires. Il est fixé à 8,20 % pour les salariés et à 7,30 % pour les employeurs.

\*\*\*) Les titulaires de pension versent seuls la totalité de la cotisation pour l'assurance dépendance (actuellement 2,05 % de leur pension).  
Les personnes sans enfant payent, à partir de l'âge de 23 ans, une part complémentaire de cotisation salariale au taux de 0,25 %.

## ASSURANCE MALADIE



Plafond de rémunération annuelle/plafond d'assujettissement obligatoire à l'assurance maladie et à l'assurance dépendance 4.462,50 € par mois

Plafond d'assujettissement obligatoire pour les affiliés à l'assurance maladie privée au 31 décembre 2002 4.050,00 € par mois

**Outre les cotisations complémentaires, les employeurs et les salariés acquittent respectivement pour moitié les cotisations dans tous les domaines de la sécurité sociale.**

### 1.1 Assurance maladie (et maternité)

#### 1.1.1 Généralités

**Tout salarié ou frontalier percevant une rémunération d'un montant allant jusqu'à un plafond de 4.462,50 € par mois (en 2014) est affilié obligatoirement à l'assurance maladie légale.**

Il peut choisir sa caisse d'assurance maladie. Au cas où son revenu dépasse ce plafond, il a la possibilité de rester assuré au titre d'affilié volontaire à l'assurance maladie légale (Gesetzliche Krankenversicherung / GKV) ou de s'assurer à titre privé.

Le taux de cotisation uniforme de toutes les caisses d'assurance maladie se situe à 15,5 % par référence à une rémunération maximale de 4.050,00 € par mois (depuis janvier 2014). Y est inclus le taux de cotisation spécial des salariés à hauteur de 0,9 %. L'employeur ne cotise que la moitié de 14,6 %, soit 7,3 % du salaire brut, contre 8,2 % pour les salariés.

Cependant, il existe une disposition spéciale pour les rémunérations comprises entre 450,01 € et 850,00 € par mois. Pour ces relations de travail se situant à l'intérieur de ce barème dit « barème progressif », s'appliquent des dispositions particulières relevant du droit des assurances sociales. Pour des informations plus détaillées, veuillez vous adresser à la caisse d'assurance maladie d'affiliation ou consulter les brochures de l'Arbeitskammer (par ex. le guide du temps partiel ou le dépliant sur les activités professionnelles mineures « Geringfügige Beschäftigung – Minijobs und Gleitzonejobs »).

Le frontalier a lui-même la possibilité de bénéficier des prestations aussi bien dans son pays de résidence que dans son pays d'emploi.

Les coassurés et les membres de la famille reconnus par l'organisme du lieu de résidence reçoivent en règle générale aussi une carte d'assuré qui leur permet d'obtenir des prestations également dans le pays d'emploi du membre. Cela n'est pas aussi simple pour les frontaliers sortis de l'emploi, tels que les chômeurs ou les titulaires de pension.



En principe, ces catégories de personnes doivent demander l'accord préalable de la caisse d'assurance maladie du lieu de résidence avant de se faire soigner dans l'ancien pays d'emploi. Il existe toutefois des exceptions pour les **titulaires de pension** (ayant aussi droit au régime de pension dans le pays de résidence) (art. 28 du règlement communautaire 883/04) :

- Il est possible de poursuivre un traitement entamé dans le pays d'emploi. On entend par « poursuivre un traitement » le fait de déceler, de diagnostiquer et de traiter une maladie pendant toute sa durée (paragraphe 1).
- Un titulaire de pension qui a exercé une activité (salariée ou non salariée) en tant que travailleur frontalier pendant deux ans au moins au cours des cinq années qui ont précédé la date d'effet de sa pension a droit aux prestations en nature dans l'ancien pays d'emploi.

Dans ces cas, l'organisme du lieu de résidence délivre au titulaire de pension concerné le formulaire S 3 qui lui permet de se faire soigner dans l'ancien pays d'emploi. Il en va de même pour les membres de la famille reconnus par l'organisme du lieu de résidence.

La situation est un peu plus compliquée pour les **frontaliers qui ont perdu leur emploi**.

Ils doivent solliciter le consentement de la caisse d'assurance maladie du lieu de résidence pour tout traitement dans l'ancien pays d'emploi.

Si toutefois la personne concernée souffre d'une maladie chronique dont le traitement prolongé dans le pays d'emploi semble sensé, la caisse d'assurance maladie du lieu de résidence peut, sur présentation d'un certificat médical, donné son accord pour le traitement spécifique de cette maladie. Dans ce cas, cette dernière délivre le formulaire S 2.

A défaut d'accord, le titulaire de pension / chômeur a le droit de se faire soigner par paiement anticipé dans l'ancien pays d'emploi et de transmettre ensuite la note d'honoraires à l'organisme du lieu de résidence. Cette dernière ne remboursera néanmoins que les frais qui auraient été occasionnés s'il s'était fait soigner dans le pays de résidence (arrêt de la CJCE du 13 mai 2003, aff. : C-385/99).

**Les retraités qui ne perçoivent qu'une pension du pays d'emploi** n'ont pas de problème pour bénéficier de prestations en nature dans l'ancien pays d'emploi.

Ainsi, les titulaires de pension domiciliés en France et percevant uniquement une pension allemande restent affiliés à la caisse d'assurance maladie allemande (Verbindungsstelle Ausland) et peuvent sur demande conserver leur carte d'assuré. De plus, la caisse d'assurance maladie allemande leur délivre le formulaire S 3 qui leur permet également de bénéficier, en cas de besoin, de prestations sur leur lieu de résidence.

## ASSURANCE MALADIE



### 1.1.2 Formalités et démarches

Les frontaliers affiliés à une caisse allemande d'assurance maladie se voient attribuer par celle-ci une carte d'assuré social ainsi que les formulaires S 1 pour eux-mêmes et pour les membres de leur famille reconnus par l'organisme du pays de résidence. Ces documents leur permettent de s'inscrire auprès de la caisse d'assurance maladie de leur lieu de résidence afin de pouvoir bénéficier des prestations en nature d'après les dispositions en vigueur dans le pays considéré.

**Attention :** Il est vivement conseillé aux frontaliers de s'inscrire auprès de la CPAM pour obtenir ainsi leur carte d'assuré française (carte vitale) avec le numéro de sécurité sociale personnel. Cette carte est indispensable pour bénéficier de prestations en France (par ex. allocation de chômage, indemnités journalières). L'établissement de cette carte ou bien d'une « attestation de droits » provisoire peut durer des semaines, voire des mois, ce qui peut entraîner des difficultés de trésorerie.

La caisse française facture alors à la caisse allemande d'assurance maladie les prestations fournies. Il en va autrement pour les prestations en espèces. Celles-ci sont fournies par l'organisme compétent en la matière, ce qui signifie que la caisse allemande d'assurance maladie peut, par exemple, transférer l'indemnité journalière en France.

Les frontaliers français rencontrent souvent des difficultés avec la demande d'une aide ménagère qu'ils doivent déposer auprès de leur caisse allemande d'assurance maladie. Du fait que l'aide ménagère constitue selon la loi une prestation en nature et non pas une prestation en espèces, bien que soit fixé le montant en espèces destiné aux frais d'une aide ménagère embauchée par l'intéressé, c'est la caisse d'allocations familiales (CAF) qui est compétente, sous réserve que ce cas soit prévu au catalogue des prestations et que les conditions d'octroi soient remplies.

### 1.1.3 Prestations en nature

- a) Traitement médical : Soins médicaux et dentaires ambulatoires, traitement comportant l'usage de médicaments, remèdes et appareils auxiliaires, allocations pour frais de prothèse dentaire, ainsi que pour traitement orthodontique ;
- b) Soins hospitaliers ;
- c) Réadaptation/rééducation ;
- d) Soins aux malades à domicile et aide ménagère ;
- e) Mesures de dépistage précoce des maladies : examens prophylactiques pour les enfants âgés de moins de six ans, dépistage du cancer pour les femmes à partir de leurs 20 ans, pour les hommes à compter de leurs 40 ans ;
- f) Prestations en nature pour maternité : suivi médical, aide d'une sage-femme, traitement comportant médicaments, pansements et appareils auxiliaires, soins en service d'obstétrique ou en hôpital, soins à domicile.



### 1.1.4 Prestations en espèces

- a) En cas d'incapacité de travail ou de réadaptation avec hospitalisation, l'employeur, sur présentation du certificat médical correspondant, continue à verser pendant les six premières semaines le salaire intégral. Un exemplaire du certificat d'incapacité de travail est destiné à l'employeur, l'autre exemplaire à la caisse d'assurance maladie (**maintien du salaire**, voir paragraphe 2.1.4, partie I).
- b) Le frontalier perçoit alors, sur demande, de sa caisse allemande d'assurance maladie pour une durée maximale de 78 semaines une indemnité journalière qui est déterminée par rapport à la rémunération régulièrement perçue avant l'arrêt de travail pour cause de maladie (sont incluses dans ces 78 semaines les périodes de maintien du salaire ainsi que les périodes de perception de l'allocation de transition versée par l'organisme de l'assurance vieillesse en cas de réadaptation médicale). L'employeur est tenu de faire parvenir immédiatement à la caisse d'assurance maladie une attestation de rémunération. L'indemnité journalière est égale à 70 % du salaire brut et ne doit cependant être supérieure à 90 % du salaire net. Les cotisations des salariés à l'assurance vieillesse (et invalidité), l'assurance chômage et l'assurance dépendance sont déduites de cette indemnité journalière brute qui est calculée et versée suivant un relevé en jours civils. Il s'ensuit alors le versement de l'indemnité journalière nette décomptée en jours civils.

**Particularité :** Les frontaliers ont, en ce qui concerne la détermination des indemnités journalières, toujours été assimilés à la situation des contribuables en Allemagne. Ainsi, la caisse d'assurance maladie procédait à un calcul fictif du salaire net. Suite à un arrêt de la CJCE et à une annexe X du nouveau règlement communautaire 883/04, les frontaliers peuvent désormais demander le calcul des indemnités journalières sur la base de la déduction fiscale réelle française sur le revenu. Il est conseillé de formuler cette demande et d'attester la retenue à la source auprès de la caisse d'assurance maladie en présentant un avis d'imposition français. Le versement des indemnités journalières ne peut se faire qu'après l'établissement par la caisse d'assurance maladie d'un « bon de décaissement » (Auszahlungsschein) que l'assuré doit faire signer par son médecin traitant. La caisse d'assurance maladie exécute le paiement de l'indemnité journalière jusqu'à la date inscrite à l'émission de ce bon. Il est procédé de la même façon pour les feuilles de maladie subséquentes.

#### Couverture après l'épuisement des droits

Les frontaliers résidant en France sont en droit d'exiger des prestations de chômage de leur pays d'emploi lorsque leur caisse maladie les radie après une maladie prolongée alors que leur contrat de travail demeure valide. Si, en raison d'une maladie invalidante d'au moins 6 mois, le frontalier est indisponible pour le mar-

## ASSURANCE MALADIE



ché du travail, l'Agentur für Arbeit l'incitera à présenter, dans un délai d'un mois, une demande pour bénéficier de prestations de réadaptation médicale ou de participation à la vie active.

Le frontalier percevra alors des allocations de chômage selon l'art. 145 du code de la sécurité sociale allemande (SGB III). En se déclarant disponible pour le marché de l'emploi, le frontalier touchera des indemnités de chômage conformément aux dispositions des articles 136 et suivants du code allemande (SGB III). Si le contrat de travail prend fin avant terme, le frontalier ne pourra, dès lors, plus prétendre aux allocations chômage en Allemagne, mais uniquement dans son Etat de Résidence en France. Les indemnités de chômage perçues en Allemagne sont décomptées sur la durée des droits en France.

- c) **Indemnité journalière et droit à un congé de présence parentale en raison de la maladie d'un enfant.** Suivant l'article 616, alinéa 1 du Code civil allemand (BGB), le salarié a, vis-à-vis de son employeur, le droit d'être libéré de son obligation de travailler pour soins à un enfant malade en conservant le maintien de sa rémunération. La Cour fédérale du travail a limité ce congé à 5 jours par enfant (âgé jusqu'à huit ans et pour la même maladie). Les dispositions d'une convention collective peuvent par ailleurs fonder un droit. En outre, le salarié a normalement droit vis-à-vis de son employeur à un congé non payé et vis-à-vis de la caisse d'assurance maladie à une indemnité journalière, et ce pour une durée maximale de 10 jours par enfant et par an, limitée à 25 jours par an. Le nombre de jours de congés augmente à 20 jours par an et par enfant pour les familles monoparentales, avec un maximum de 50 jours par an, lorsqu'un certificat médical atteste de la nécessité de la présence d'une personne pour soins sur un enfant malade de moins de 12 ans. L'indemnité journalière est déterminée comme précisé plus haut.
- d) Pendant les périodes de **protection de la maternité** (en tout 14 semaines : normalement six semaines dans la période précédant l'accouchement et huit semaines après, 12 semaines en cas de naissance prématurée et grossesse multiple), l'affiliée a le droit d'être dispensée de travail. Pendant cette période, les salariées perçoivent l'**allocation de maternité** dont le montant correspond à la moyenne de la rémunération nette des trois derniers mois. Sept semaines avant la date présumée de l'accouchement doit être présenté auprès de la caisse d'assurance maladie un certificat, établi par un médecin, indiquant la date présumée de l'accouchement.

La caisse d'assurance maladie verse alors une somme allant jusqu'à 13 € par jour civil. En cas de salaire plus élevé, l'employeur exécute le paiement de la différence jusqu'au montant de la rémunération nette (pour les salariées ayant un statut frontalier, le calcul se fait sur la base d'une rémunération nette fictive, sauf les



frontaliers demandent le calcul sur la base de la déduction fiscale réelle française sur le revenu).

Les femmes assurées à titre privé ou non affiliées (par ex. les femmes ayant un emploi de faible importance) ont la possibilité de demander à l'Office fédéral des organismes de sécurité sociale (Bundesversicherungsamt) à Bonn l'octroi d'une allocation de maternité d'un montant maximum de 210 €.

**L'assurance gratuite des membres de la famille** est possible jusqu'à un revenu de 395 € par mois (en 2014) ou jusqu'à 450 € par mois s'il s'agit d'une activité professionnelle mineure.

La limite applicable aux conditions de revenu déterminant le cas de rigueur (Härtefallgrenze) a été supprimée quant à l'exonération totale du ticket modérateur pour frais pharmaceutiques. Cette limite a été remplacée par une limite de charge de 2 % par an pour frais de transport et contributions propres de l'assuré et par une limite de charge de 1 % pour personnes affectées d'une maladie chronique jusqu'à un revenu maximum de 48.600 € par an (2014). En cas de dépassement de la limite de charge individuelle, l'assuré peut demander pour le reste de l'année une exonération des tickets modérateurs.

Pour un séjour hospitalier, il faut effectuer le paiement d'un ticket modérateur de 10 € par jour, plus précisément pendant 28 jours au maximum par année civile. Les tickets modérateurs sur les médicaments, remèdes et appareils auxiliaires correspondent à 10 % du prix, avec cependant un minimum de 5 € et un maximum de 10 €.

## 1.2 Assurance dépendance

### 1.2.1 Généralités

**Jusqu'à un plafond d'assujettissement obligatoire fixé à 4.462,50 € par mois (en 2014), tout assuré obligatoire de l'assurance maladie légale (GKV) est aussi affilié obligatoirement à la caisse d'assurance dépendance rattachée à sa caisse d'assurance maladie.**

Le taux de cotisation pour l'assurance dépendance, prélevé jusqu'à un plafond de cotisation de 4.050,00 € est de 2,05 % à la charge du salarié pour moitié. Les personnes de 23 ans et plus sans enfant à charge effectuent le paiement d'une part salariale complémentaire correspondant à 0,25 % de leur revenu (au maximum jusqu'au plafond fixé pour la cotisation). Les attributions de l'assurance dépendance s'appliquent autant aux prestations en nature qu'à celles en espèces,



## ASSURANCE DÉPENDANCE



dont l'octroi est soumis à des conditions de période antérieure d'assurance. La condition préalable est, pour la période des dix dernières années, une affiliation d'une durée de deux ans avant la demande au moins au titre de l'assurance dépendance légale (Gesetzliche Pflegeversicherung / GPV) ou au titre d'une assurance familiale. Le montant des prestations est calculé suivant une classification en catégories de situation de besoin et en fonction de la charge nécessaire en soins.

Catégories	Temps de soins
<b>Catégorie I</b> (dépendance importante)	au moins 1,5 h par jour, dont 45 minutes pour les soins de base
<b>Catégorie II</b> (dépendance lourde)	au moins 3 h par jour, dont 2 heures pour les soins de base
<b>Catégorie III</b> (dépendance très lourde)	au moins 5 h par jour, dont 4 heures pour les soins de base

### 1.2.2 Prestations de l'assurance dépendance

Le terme de **prestation en nature de l'assurance dépendance** s'applique à l'aide à domicile effectuée par le personnel soignant qualifié des caisses d'assurance dépendance ou des organismes d'assistance.

La prestation en espèces pour l'assistance d'une tierce personne engagée par l'affilié (en règle générale des membres de la famille) s'élève actuellement à :

<b>Dans la catégorie I :</b>	235 € par mois
<b>Dans la catégorie II :</b>	440 € par mois
<b>Dans la catégorie III :</b>	700 € par mois

La diversité des prestations de l'assurance dépendance légale (GVP) permet de **combinaison des prestations en nature et en espèces**, rendant aussi possible la prise en charge des frais d'une aide soignante pour un montant de 1.550 € par an. La personne soignante doit alors s'inscrire en tant qu'aide soignante auprès de la caisse d'assurance dépendance compétente (de la personne assistée appartenant à l'une des trois catégories). Son activité professionnelle régulière ne doit toutefois pas dépasser 30 heures par semaine.

Cette assistance, qui doit comporter un temps de travail de 14 heures au moins par semaine, est fondée sur le principe de l'affiliation obligatoire à l'assurance



vieillesse légale. Les cotisations sont cependant à la seule charge de la caisse d'assurance dépendance. Elles sont fixées suivant l'importance des soins à assurer et la catégorie de dépendance. Les frontaliers ne peuvent d'ailleurs pas bénéficier de cette disposition, celle-ci n'étant applicable que pour les personnes ayant leur domicile en République fédérale d'Allemagne.

Les prestations en espèces, versées aux affiliés, sont prises en charge par l'organisme compétent (caisse allemande d'assurance dépendance). Elles sont transférables à l'étranger. Cependant, les prestations en nature, fondées sur l'assurance dépendance, sont servies par l'organisme compétent du lieu de résidence, la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), suivant les dispositions réglementaires qui y sont applicables. Le système d'assurance sociale français ne prévoit pas de dispositions particulières en matière d'assurance dépendance, contrairement au système allemand. La France a adopté la loi sur l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) qui est accordée en fonction du niveau d'autonomie et des revenus, indépendamment du fait que la personne dépendante réside à domicile ou en institution (voir à ce propos le chapitre 1.2 dans la 2<sup>ème</sup> partie).

### 1.2.3 Congé pour soins à des personnes dépendantes

La loi relative au congé pour soins aux personnes dépendantes (*Pflegezeitgesetz*) instaure le droit à un congé pour les salariés s'occupant d'un parent proche. Il convient toutefois de distinguer les situations suivantes :

**Empêchement de travailler pendant une courte période :** En cas de besoin urgent d'apporter des soins à un parent proche, par exemple après un accident vasculaire cérébral, l'article 2 du *Pflegezeitgesetz* prévoit un droit à un congé de dix jours maximum. Le salarié souhaitant bénéficier du droit au maintien du salaire durant cette période peut invoquer l'article 616 du Code civil allemand, sauf stipulation contraire dans le contrat de travail ou la convention collective ou une autre convention, par ex. un contrat de travail ou un accord d'entreprise.

**Congé de six mois maximum :** Conformément à l'article 3 du *Pflegezeitgesetz*, les salariés des entreprises de plus de 15 salariés ont droit à un congé non rémunéré ou à une réduction de leur temps de travail pour s'occuper d'un parent proche. La demande correspondante doit être adressée par écrit à l'employeur au plus tard dix jours avant le début des soins.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, la loi sur le temps pour prestation de garde et de soins dans le contexte familial (*Familienpflegezeitgesetz*) a pour objet de mieux concilier vie professionnelle et soins aux personnes dépendantes. Cependant, la prise en charge dans le contexte familial n'est pas un droit. Sur accord préalable de l'employeur, le salarié concerné peut réduire son temps de travail, par exemple à 50 % pendant 1 an (il doit effectuer au moins 15 heures de travail hebdomadaires). Durant cette période, il perçoit un salaire augmenté de la moitié de la différence (= 75 %).

## ASSURANCE ACCIDENTS DU TRAVAIL

Pendant la deuxième année, il accomplit à nouveau l'ancien nombre d'heures de travail, mais touche durant cette période aussi 75 % de son salaire d'origine. Le temps pour prestation de garde et de soins dans le contexte familial est limité à 2 ans maximum et doit faire l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Pour pouvoir y prétendre, il faut qu'un parent proche soit dépendant.

**Sécurité de l'emploi :** Tout licenciement prononcé entre l'annonce de l'empêchement de travailler pendant une courte période ou le début de la période des soins et la fin du congé est sans effet. La protection contre le licenciement s'applique également pendant le temps pour prestation de garde et de soins dans le contexte familial.

Pour tout renseignement complémentaire, veuillez consulter la brochure d'information « Pflegezeitgesetz » publiée par l'Arbeitskammer.

### 1.3 Assurance accidents du travail et maladies professionnelles

#### 1.3.1 Généralités

**Sont compétentes en matière d'assurance contre les accidents du travail les associations professionnelles regroupées dans la branche économique considérée. L'assurance accidents du travail couvre les risques professionnels et les accidents de trajet entre le domicile et le lieu de travail. Elle octroie, en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle, des prestations en espèces et en nature, afin d'éliminer, autant que possible, les dommages corporels ou de prévenir une aggravation.**

L'employeur verse seul les cotisations pour l'assurance accidents du travail légale. Le montant de la cotisation est fixé suivant le classement respectif de l'entreprise dans une catégorie de risques et en fonction des coûts salariaux de l'année précédente.

Les dispositions relatives aux tickets modérateurs ne s'appliquent pas à l'assurance accidents du travail : les affiliés n'ont pas à payer de ticket modérateur, que ce soit pour des médicaments, remèdes et appareils auxiliaires ou que ce soit pour des séjours hospitaliers ou séjours en établissement de réadaptation.

#### 1.3.2 Formalités

L'employeur doit déclarer sous trois jours à l'organisme d'assurance compétent tout accident survenant dans son entreprise si l'accident entraîne le décès ou une incapacité de travail d'une durée supérieure à trois jours d'une personne occupant un emploi dans l'entreprise. Il en est de même pour les accidents de trajet. En présence de maladies professionnelles, le médecin est tenu de les déclarer immédiatement.



Les frontaliers ayant subi un accident de travail ou étant affectés d'une maladie professionnelle peuvent bénéficier des prestations en nature au choix dans l'Etat de résidence ou d'emploi. L'octroi de ces prestations est régi suivant les dispositions légales respectivement applicables dans le pays considéré. L'assuré peut faire valoir en France son droit aux prestations sur présentation du formulaire DA 1 (anciennement E 123) qu'il obtient par l'intermédiaire de l'association professionnelle compétente.

Il est cependant essentiel que les frontaliers français ayant subi un accident de travail consultent tout d'abord en Allemagne, dans leur pays d'emploi, un médecin établi au titre de médecin d'orientation (Durchgangsarzt) ou un médecin hospitalier, qui enregistre la déclaration d'accident et la transmet à l'organisme d'assurance compétent.

### 1.3.3 Prestations en nature

Celles-ci sont octroyées par l'organisme d'assurance du lieu de résidence pour le compte de l'organisme compétent. Elles comportent les soins médicaux, les médicaments et appareils auxiliaires divers, les appareillages orthopédiques et autres aides, l'assistance, les séjours hospitaliers et la réadaptation fonctionnelle ainsi que les prestations pour la participation à la vie professionnelle.

### 1.3.4 Prestations en espèces

Celles-ci sont servies par l'organisme compétent de l'assurance accidents du travail en Allemagne. Une **indemnité journalière d'accident du travail (Verletztengeld)** est versée pour la durée de l'incapacité de travail consécutive à un accident de travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle dans la mesure où pendant cette durée n'est versée ni salaire, ni indemnité journalière ou allocation de transition (au maximum pendant 78 semaines). L'indemnité journalière pour accident de travail représente 80 % de la rémunération brute perçue avant l'incapacité de travail, moins les cotisations du salarié pour l'assurance vieillesse (et invalidité), l'assurance dépendance et l'assurance chômage ainsi que déduction faite d'un impôt fictif sur le salaire, au maximum le montant net de la rémunération régulière que le frontalier aurait perçue s'il avait résidé en Allemagne. Mais là aussi, le frontalier peut adresser une demande à son organisme d'assurance compétent pour que celui-ci calcule l'indemnité journalière d'accident du travail après déduction des impôts français.

- a) **Pension d'accident de travail (Verletztrente)** : Les affiliés à l'assurance accidents perçoivent une pension d'accident de travail après suppression de l'indemnité journalière pour accident de travail dans la mesure où la diminution de la capacité de gain perdure au-delà de la 26<sup>ème</sup> semaine après l'accident de travail et qu'elle atteint au moins 20 %. Cette pension correspond au taux de la diminution de la capacité de gain (pension partielle). En cas de perte totale de la capacité de gain, la rente correspond aux deux tiers du salaire annuel

## ASSURANCE VIEILLESSE



- (pension au taux plein) de l'année précédant la survenance du cas dans lequel la prestation est due. Il est prévu la possibilité d'un versement d'une indemnité forfaitaire de pension avec l'accord de l'assuré.
- b) **Prestations pour la participation à la vie professionnelle** : Elles portent sur la réinsertion professionnelle ou la reconversion dans de nouvelles activités professionnelles. Une **allocation de transition (Übergangsgeld)** est versée pendant la durée de ces mesures. Elle est calculée sur la base de 80 % de la rémunération régulière (brute) et représente 75 % pour les bénéficiaires ayant au moins un enfant à charge ou un partenaire en situation de dépendance et 68 % de la base de calcul pour les autres bénéficiaires.
  - c) **Prestations pour maladie professionnelle** dans le cas où l'intéressé a été exposé au même risque dans plusieurs Etats membres. Si le frontalier atteint d'une maladie professionnelle a, en application des dispositions légales de deux ou plusieurs Etats membres, exercé des activités à l'origine d'une maladie professionnelle, les prestations auxquelles lui-même ou ses ayants droit survivants peuvent prétendre seront exclusivement versées en application des dispositions de l'Etat où l'assuré a en dernier satisfait aux conditions d'affiliation.
  - d) **Prestations pour cause de décès par accident de travail ou maladie professionnelle** : Parmi ces prestations, on peut citer les pensions de réversion, l'indemnité funéraire ainsi que la prise en charge des frais de transfert du corps du défunt.
  - e) Dans le cas d'un **état de dépendance** dû à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, l'assuré peut toucher en plus de la pension d'accident du travail une allocation dépendance. Des prestations pour aide ménagère peuvent également être accordées.

## 1.4 Assurance vieillesse (et invalidité)

### 1.4.1 Généralités

**Le plafond de cotisation de l'assurance vieillesse légale est de 5.950 € par mois. Le taux de cotisation de 18,9 % (2014) est pour moitié à la charge du salarié et de l'employeur.**

La Deutsche Rentenversicherung – Bund /- Regional (par ex. Sarre, Hesse) ainsi que la Knappschaft-Bahn-See sont les organismes de l'assurance vieillesse légale. A part cela, il existe encore des caisses de retraite agricoles et un régime d'assurance vieillesse séparé pour les fonctionnaires.

Contrairement à la France, ces organismes d'assurance ne sont pas seulement chargés du versement des pensions de vieillesse ou de survivant, mais aussi du paiement de la pension pour diminution de la capacité. En France, la pension correspondante, la pension d'invalidité est versée par la caisse d'assurance maladie française (CPAM).



### 1.4.2 Prestations

Les prestations de l'assurance vieillesse légale couvrent des risques qui s'étendent de la maladie et de la diminution de la capacité de travail au décès, en passant par l'assurance vieillesse. Ces prestations ne sont octroyées que sur demande.

- a) En cas d'affection de longue durée et de diminution imminente de la capacité de travail, l'assurance vieillesse prévoit les prestations suivantes :
  - réadaptation fonctionnelle (traitement thérapeutique),
  - prestations pour la participation à la vie professionnelle (reconversion, aides à l'obtention ou au maintien d'un emploi),
  - prestations complémentaires (allocation de transition, aide ménagère),
  - pension temporaire pour diminution de la capacité de travail.
- b) Pour les pensions comprises dans l'assurance vieillesse légale, on distingue entre les pensions de vieillesse, les pensions pour diminution de la capacité de travail et les pensions de réversion. Diverses conditions doivent être remplies d'un point de vue personnel et du droit des assurances pour certains types de pension (tel est le cas pour : pension de vieillesse pour femmes, pension de vieillesse pour cause de chômage et après travail à temps partiel pour salariés âgés, pension pour assurés de longue et de très longue date, pension pour personnes gravement handicapées, pension à taux plein et pension partielle pour diminution de la capacité de travail, pensions de veuve, pension d'orphelin).

### 1.4.3 Conditions légales des différents types de pensions

#### Les pensions de vieillesse

La **loi relative à la nouvelle limite d'âge** entraîne des modifications de l'âge de départ à la retraite dans les années à venir. Ainsi, l'âge de départ à la retraite va passer progressivement pour les classes d'âge de 1947 à 1964 de 65 à 67. Pour en savoir plus sur les exceptions définies par le principe de protection de la confiance légitime (Vertrauensschutzregelung), il est conseillé de s'adresser à l'organisme compétent en matière de retraite. Pour bénéficier de la **pension de vieillesse normale**, il faut néanmoins avoir cotisé pendant une durée de 5 ans (60 mois).

Les personnes âgées de 65 ans révolus justifiant de 45 années de cotisation à l'assurance vieillesse, ne sont pas touchées par le relèvement de l'âge de départ à la retraite. Les assurés de très longue date se voient imputer pour le calcul de cette nouvelle pension de vieillesse sur les 45 années d'affiliation : Les cotisations obligatoires liées à une activité salariée ou non-salariée ainsi que les périodes d'éducation d'un enfant jusqu'à son 10<sup>ème</sup> anniversaire.

Une modification récente de cette pension est intervenue par le biais de la loi relative à l'amélioration des prestations de l'assurance pension (en vigueur à partir du 01/07/2014). Il est désormais possible, pour les personnes nées jusqu'en 1952,

## ASSURANCE VIEILLESSE



de demander une pension à partir de 63 ans sans décote (disposition transitoire : § 236 b SGB VI). Il s'ensuit cependant, pour les personnes nées à partir de 1953, une augmentation graduée par palier de 2 mois jusqu'à l'âge de 65 ans (atteint pour les personnes nées en 1964). Il faut en outre justifier de 45 années de période de stage (=années de cotisations) pour en bénéficier. Sont prises également en compte depuis peu les allocations chômage I ainsi que les cotisations volontaires lorsqu'au moins 18 années de cotisations obligatoires ont été capitalisées, sans compter les 2 ans précédant le début de la pension (exceptions : faillite ou arrêt complet de l'activité de l'employeur).

A partir de la classe d'âge de 1949, la **pension de vieillesse pour les assurés de longue date** passera également progressivement de 65 à 67 ans. Ainsi, les classes d'âge à partir de 1964 qui souhaiteront prendre une retraite anticipée se verront appliquer une décote de 14,4 % au lieu de 7,2 % jusqu'à présent. Il existe également des règles d'exception dont les détails peuvent être obtenus auprès des organismes compétents. La durée d'affiliation pour bénéficier de cette pension est fixée à 35 ans (420 mois).

Les **personnes gravement handicapées** doivent également justifier d'une durée d'affiliation de 35 ans pour pouvoir prétendre à la **pension de vieillesse**. De plus, les personnes demandant cette pension doivent présenter un degré de handicap (Grad der Behinderung / GdB) d'au moins 50 %. Pour les personnes nées avant le 01/01/1951, il suffit de faire constater leur incapacité de gain et de travail selon le droit applicable jusqu'au 31/12/2000. Pour les classes d'âge à partir de 1952, l'âge requis pour cette pension sera progressivement relevé de 63 à 65 ans. Les intéressés ne pourront alors pas demander la liquidation anticipée de leur pension avant l'âge de 62 ans, au lieu de 60 ans (décote maximale de 10,8 %).

En ce qui concerne la **pension de vieillesse pour femmes** et la pension de vieillesse pour cause de chômage ou après travail à temps partiel pour salariés âgés, l'âge de départ à la retraite reste fixé à 65 ans sans décote, car ces types de pensions vont être supprimés à long terme. Seules les classes d'âge nées avant décembre 1951 peuvent prétendre à cette pension. Les femmes nées avant cette date et remplissant les autres conditions exigées (60 ans révolus, 15 années d'affiliation et au moins 121 mois de cotisation au régime obligatoire après le 40<sup>ème</sup> anniversaire) peuvent encore demander à l'âge de 60 ans l'octroi de la pension de vieillesse pour femme avec une décote de 18 %.

Depuis 2006, l'âge ouvrant droit à la **pension pour cause de chômage et après travail à temps partiel** pour salariés âgés est progressivement passé de 60 à 63 ans pour les classes d'âge de 1946 à 1948. Actuellement, les personnes nées après ne peuvent pas la percevoir avant l'âge de 63 ans, sans décote seulement à partir de 65 ans.

L'âge permettant d'obtenir la pension de vieillesse pour les mineurs employés longtemps en fond de mine est aussi relevé progressivement de 60 à 62 ans, et ce, à partir de la classe d'âge de 1952.



**Attention :** Les pensions de vieillesse anticipées ne sont versées que si l'assuré respecte certaines limites imposées au cumul entre pension et revenu d'une activité professionnelle. Celles-ci sont fixées individuellement et figurent dans l'avis de pension de chaque retraité. Une fois l'âge de retraite normal atteint, la pension peut être complétée de façon illimitée par l'exercice d'une activité professionnelle.

La nouvelle loi relative à l'amélioration des prestations de l'assurance pension conduit également à un élargissement de la prise en compte des périodes d'éducation des enfants (« Mütterrente »). A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014, toutes les mères qui ont élevé leurs enfants nés avant 1992, reçoivent pour chaque enfant un point de rémunération supplémentaire (=28,61€ à partir du 01/07/2014) et la période d'éducation sera prolongée de 12 mois.

Le régime légal de l'assurance vieillesse allemand comprend, outre les pensions de vieillesse décrites ci-dessus, encore des pensions pour diminution de la capacité de gain et des pensions de réversion.

### **Les pensions pour diminution de la capacité de gain**

La définition suivante précise la notion d'incapacité de gain : « L'incapacité de gain s'applique à l'assuré, qui par suite de maladie ou d'infirmité, est incapable pendant une durée indéterminée de travailler au moins 6 heures par jour (capacité de gain partielle) ou 3 heures par jour (capacité de gain totale) dans les conditions habituelles du marché du travail »<sup>1</sup>. Les assurés nés avant le 2 janvier 1961 peuvent prétendre à une pension d'incapacité partielle s'ils présentent une incapacité professionnelle, à savoir s'ils ont suivi une formation professionnelle, s'ils ne peuvent pas travailler plus de 6 heures par jour dans leur ancienne profession ou une autre profession raisonnablement exigible.

### **Conditions requises pour bénéficier des pensions**

Pour pouvoir prétendre en Allemagne à une pension pour diminution de la capacité de gain, l'assuré doit avoir versé 36 mois de cotisations obligatoires au régime d'assurance vieillesse dans les 5 dernières années avant la survenance de l'incapacité de gain.

L'assuré doit également justifier de cinq ans d'affiliation à ce régime. Les pensions ne sont versées que si l'assuré respecte les principales limites imposées au cumul entre pension et revenu d'une activité professionnelle. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, les limites applicables à la pension totale pour diminution de la capacité de gain sont fixées à 450 € par mois (seuil d'emploi minime / Geringfügigkeitsgrenze). En cas de pension partielle pour diminution de la capacité de gain ou en cas de revendication de pensions partielles, les limites sont définies de manière individuelle ainsi qu'en fonction du salaire des trois dernières années avant l'âge de la retraite (consulter à ce propos l'avis de pension).

<sup>1</sup> Art. 43 SGB VI Code de la sécurité sociale allemande



## ASSURANCE VIEILLESSE



Le relèvement de l'âge de la retraite à 67 ans a également provoqué un report de l'âge ouvrant droit aux pensions pour diminution de la capacité de gain sans décote, à savoir de 63 à 65 ans (progressivement pour les pensions accordées à partir de 2012). Jusqu'en 2023, les assurés justifiant de 35 années de cotisations au moment de leur retraite ne seront pas touchés par ce relèvement. A partir de 2024, il faudra avoir cotisé au moins pendant 40 ans au régime obligatoire pour pouvoir bénéficier du principe de protection de la confiance légitime.

### Calcul et montant de la pension

Les pensions pour diminution de la capacité de gain sont calculées à partir des périodes portées au compte-pension jusqu'à la date de survenance de l'incapacité de gain ainsi que d'une période de revenus complémentaires (en mois) jusqu'au 60<sup>ème</sup> anniversaire, le calcul se faisant sur la base de la moyenne des droits mensuels acquis en matière de pension. Néanmoins, ces pensions subissent une décote mensuelle de 0,3 % lorsque leur octroi est demandé avant le 63<sup>ème</sup> anniversaire, sans pouvoir dépasser 10,8%.

Pour le bénéfice d'une pension à partir du 01/07/2014, les périodes assimilées s'allongent de 2 années jusqu'à 62 ans. De plus il est procédé pour l'évaluation de la période assimilée à un examen du calcul le plus avantageux avec l'ensemble des périodes jusqu'à survenance de la diminution de gain et un autre sans tenir compte des 4 dernières années.

### Durée de la pension

En règle générale, les pensions pour diminution de la capacité de gain sont accordées uniquement pour une durée déterminée (durée maximale de 3 ans en cas de première demande). La demande de maintien de pension doit être formulée au plus tard 4 mois avant l'échéance de la pension à durée déterminée. L'organisme de pension compétent vérifie alors que les conditions d'octroi requises sont toujours respectées et décide en conséquence du maintien ou non de la pension. Après une durée maximale de 9 ans, la pension temporaire est transformée pour des raisons médicales en pension définitive. Les pensions temporaires allouées non seulement pour des raisons de santé, mais aussi en raison de l'étroitesse du marché du travail (« pensions du marché du travail ») peuvent être renouvelées indéfiniment si le marché du travail l'exige.

### Les pensions de réversion

La réforme a également des répercussions sur l'âge d'ouverture du droit à pension de réversion. L'âge minimal nécessaire pour percevoir la grande pension de veuve / veuf passe depuis 2012 (en fonction de l'année de décès de l'assuré) progressivement de 45 à 47 ans (année de décès 2029).



Si les conditions requises pour l'octroi de la grande pension de veuve / veuf ne sont pas remplies, le conjoint survivant peut éventuellement prétendre à la petite pension de veuve / veuf, dont la durée de versement est toutefois limitée à 2 ans. Il existe néanmoins encore des exceptions : pour en savoir plus, veuillez contacter l'organisme de pension compétent.

Les personnes bénéficiaires d'une pension de veuve / veuf et d'orphelin (pension d'orphelin de père et / ou de mère) correspondant à un certain pourcentage de la pension personnelle peuvent toucher un revenu jusqu'à un plafond donné, sans que la pension ne soit réduite ou même suspendue. Au 1<sup>er</sup> juillet 2014, ces plafonds étaient fixés à 755,30 € par mois pour les veuves/veufs, majorés de 160,22 € par mois pour chaque enfant bénéficiaire d'une pension d'orphelin et à 503,54 € par mois pour les orphelins.

### Montant de la pension

La pension se calcule selon la formule suivante :

$$\text{PEP} (= \text{EP} \times \text{ZF}) \times \text{RAF} \times \text{AR} = \text{Pension mensuelle brute}$$

**PEP : Les points personnels de rémunération (persönliche Entgeltpunkte)** sont des points de rémunération calculés à partir des rémunérations assujetties aux cotisations d'assurances de chaque année, divisées par le montant moyen national des rémunérations pour la même année. Si ce montant est identique, on obtient pour cette année un point de rémunération (valeur : 28,61 €/valeur à compter de juillet 2014). Les points de rémunération (Entgeltpunkte / EP) de toutes les années d'assurance sont additionnés et multipliés par le facteur d'accès à la retraite (Zugangsfaktor / ZF). Le facteur d'accès dépend de l'âge de départ en retraite. Il équivaut à 1 pour les pensions à taux plein et subit un abattement de 0,0003 par mois d'anticipation.

**RAF : Le multiplicateur (Rentenartfaktor)** représente le type de pension liquidée. Les pensions de vieillesse par ex. ont le RAF 1, la pension partielle pour diminution de la capacité de gain le RAF 0,5, les grandes pensions de veuve / veuf le RAF 0,55, les pensions d'orphelin de père ou de mère le RAF 0,1 etc.

**AR : Indice actuel des pensions (aktueller Rentenwert)**, il correspond à la pension mensuelle perçue pour une année d'assurance par un salarié avec un revenu moyen. L'indice actuel des pensions équivaut depuis juillet 2014 à 28,61 € dans les anciens Länder (revalorisé tous les ans en juillet).

#### Exemple

A l'âge de 65 ans, un assuré fait sa demande de pension de vieillesse normale sans abattement après 45 années d'activité professionnelle à hauteur du montant moyen national des rémunérations  
 $45 (45 \times 1) \times 1 \times 28,61 \text{ €} = 1.287,45 \text{ €}$  (pension mensuelle brute)

## ASSURANCE VIEILLESSE



Cette pension est soumise au paiement de la cotisation individuelle au taux de 50 % à l'assurance maladie pour les retraités assujettis à l'assurance obligatoire ainsi qu'à la cotisation à taux plein à l'assurance dépendance et à la cotisation à un taux spécial à l'assurance maladie, ce qui donne un taux total moyen d'environ 10,25 %. Dans l'exemple susmentionné, on arrive ainsi à une pension nette d'env. 1.155,48 €.

### 1.4.4 Pension servie par plusieurs Etats

Pour justifier de l'accomplissement du délai minimum d'affiliation, on totalise les périodes de cotisation dans les différents Etats de l'Union européenne. Si les conditions afférentes aux Etats considérés sont réunies pour constituer une pension propre à l'assuré, chaque Etat lui versera, en application de son droit interne, la pension qui lui est échue.

En cas d'affiliation d'une durée minimale d'un an dans un pays européen, le pays considéré sert lui-même sa part de pension (exception en France où la durée d'un trimestre est déjà suffisante). En cas de périodes d'affiliation de durée inférieure, le deuxième pays d'emploi prend à sa charge l'indemnisation du droit (à pension) restreint issu de l'autre pays. Il en est de même lorsqu'un pays ne comptabilise que des périodes de chômage. Pour la prise en compte des périodes d'éducation des enfants dans le calcul de la pension servie par l'Allemagne, il est normalement requis que les enfants aient été élevés sur le territoire de la République fédérale d'Allemagne.

Les frontaliers habitant en France qui, en raison d'un **congé parental d'éducation d'enfant**, se trouvent en situation de suspension d'emploi avec assujettissement obligatoire aux assurances sociales, peuvent pour la période pendant laquelle ils perçoivent d'Allemagne l'allocation parentale, faire valoir les périodes d'éducation des enfants pour la pension vieillesse allemande. L'assuré ne percevant pas de prestations d'éducation parentale peut faire reconnaître les périodes d'éducation d'un enfant comme périodes de cotisation par l'organisme d'assurance vieillesse compétent du pays où il est domicilié (en France : quatre trimestres par enfant). Vous trouverez plus d'informations sur le système d'assurance vieillesse en France dans la partie II, point 1.7.3.

### 1.4.5 Formalités

Les pensions n'étant normalement octroyées que sur demande, il est recommandé d'introduire cette demande au moins trois mois avant la date présumée de départ à la retraite. Les frontaliers déposent leur demande de pension auprès de l'organisme d'assurance compétent de leur pays d'origine. La procédure interétatique de règlement des pensions se déclenche automatiquement en cas de périodes d'affiliation accomplies dans plusieurs pays.



Chaque pays servant ses pensions selon ses propres dispositions réglementaires, il peut se produire que, par exemple en France, la pension soit versée à 60 ans, alors qu'elle ne le sera qu'à partir du 65<sup>ème</sup> anniversaire en Allemagne.

**Attention** : Avant de déposer la demande de pension, il faut impérativement prendre conseil auprès d'un spécialiste, car la perception d'une pension étrangère peut avoir des répercussions sur les prestations nationales. De plus, la pension d'invalidité en France repose sur des critères autres que ceux relatifs à la pension pour diminution de la capacité de gain en Allemagne. Ainsi est-il possible que des personnes ayant droit à la pension invalidité en France ne remplissent pas les conditions de versement d'une pension pour diminution de la capacité de gain en Allemagne.

Les personnes souhaitant, à titre individuel, connaître le montant de pension auquel elles pourront prétendre à une date donnée, peuvent s'adresser au service information de l'organisme de l'assurance vieillesse compétent.

**Conseil** Les frontaliers domiciliés en France sont obligés de signaler à leur caisse locale d'assurance maladie (CPAM) tout changement de situation. Donc, si un frontalier se retrouve au chômage ou dépose une demande de pension, il doit immédiatement en aviser la CPAM de son domicile.

## 1.5 L'assurance chômage des frontaliers

### 1.5.1 Base légale (généralités)

Les frontaliers, c'est-à-dire les salariés qui exercent leur activité professionnelle dans un pays autre que leur pays de résidence où ils retournent en principe au moins une fois par semaine, peuvent uniquement prétendre à des prestations de l'assurance chômage de leur pays de résidence, comme s'ils y avaient travaillé durant leur dernière activité professionnelle.

Il faut différencier deux situations :

- Vous êtes au **chômage dit « complet »**, lorsque votre contrat de travail a été rompu de manière définitive, vous bénéficierez alors de l'assurance chômage du pays où vous **résidez, à savoir dans votre cas la France**.
- Vous êtes au **chômage dit « partiel »**, c'est-à-dire vous ne travaillez plus à la suite d'une réduction ou d'une interruption de l'activité de votre entreprise (ex. pour cause d'intempéries dans le secteur du BTP, chômage technique conjoncturel) mais votre contrat de travail avec l'employeur est maintenu, vous bénéficiez alors des prestations de l'organisme compétent où **vous travaillez, à savoir l'Allemagne**.



### 1.5.2 Chômage complet

Le travailleur frontalier doit s'inscrire auprès de Pôle-Emploi à partir du premier jour de chômage. Il n'est pas obligatoire d'avoir le document portable U1 (DP U1) pour procéder à son inscription à Pôle-Emploi : en effet, le DP U1 est nécessaire uniquement pour percevoir l'allocation chômage (**allocation d'aide au retour à l'emploi : ARE**). Pour ce faire, vous devez vous procurer le DP U1 auprès de l'Agentur für Arbeit de votre lieu de travail, qui vous le fournira sur présentation de l'Arbeitsbescheinigung (également disponible auprès de l'Agentur für Arbeit) rempli par votre employeur.

Pour que vous puissiez toucher l'allocation de chômage versée par le Pôle-Emploi, vous devez également remplir certaines conditions :

- Etre inscrit comme demandeur d'emploi et rechercher activement un nouvel emploi.
- Etre disponible et capable d'exercer un emploi.
- Ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite (60 à 62 ans en fonction de l'année de naissance). La personne qui, à cet âge, ne bénéficie pas du nombre de trimestres d'assurance vieillesse requis pour percevoir une pension à taux plein, peut bénéficier des allocations jusqu'à ce qu'elle totalise le nombre de trimestre requis. Toutefois l'indemnisation cessera lorsque la personne a atteint l'âge légal de la retraite à taux plein (65 à 67 ans en fonction de l'année de naissance).
- Avoir été involontairement privé de votre emploi :
  - licenciement, y compris pour faute grave,
  - licenciement pour motif économique,
  - rupture conventionnelle homologuée du contrat (**Attention cependant : il n'y a pas encore de reconnaissance de l'Aufhebungsvertrag comme une rupture conventionnelle homologuée du contrat par Pôle Emploi**),
  - fin du contrat à durée déterminée,
  - démission considérée comme légitime (voir l'accord d'application n°14 de l'allocation chômage pour la liste complète):
    - changement de résidence du conjoint en vue d'occuper un nouvel emploi,
    - rupture à l'initiative du salarié d'un contrat initiative-emploi (CIE) à durée déterminée, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), d'un contrat unique d'insertion (CUI), d'un contrat d'avenir (CA) ou d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) pour exercer un emploi sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois ou sous contrat de travail à durée indéterminée ou pour suivre une action de formation qualifiante.



- non-paiement des salaires pour des périodes de travail effectuées, à condition que l'intéressé justifie d'une ordonnance de référé lui allouant une provision de sommes correspondant à des arriérés de salaire,
  - démission à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail, s'il justifie avoir porté plainte auprès du procureur de la République (violences, viol, etc...),
  - démission volontaire au cours d'une période d'une durée maximale de 91 jours, d'un emploi repris après un licenciement ou un fin de contrat à durée déterminée sans inscription comme demandeur d'emploi,
  - démission du salarié en vue de reprendre un emploi salarié à durée indéterminée, avec embauche effective puis rupture du contrat par l'employeur avant l'expiration d'une période de 91 jours, sous réserve que le salarié justifie de 3 années d'affiliation continue dans une ou plusieurs entreprises relevant du régime d'assurance chômage.
- Pouvoir attester d'une résidence principale en France pendant toute la durée du chômage.
  - Justifier d'une durée minimum de travail (voir infra. « durée de l'indemnisation »).

Le demandeur d'emploi dont le départ a été volontaire (démission à son initiative) pourra bénéficier des allocations de chômage après 4 mois de carence sous réserve qu'il remplisse toutes les autres conditions d'ouverture des droits, qu'il rapporte la preuve qu'il recherche un emploi de manière active, et qu'il demande expressément le réexamen de ses droits.

### 1.5.2.1 Le projet personnalisé d'accès à l'emploi

- Lors de son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) est prévu conjointement par le nouvel inscrit et le Pôle-Emploi. Le PPAE détermine la formation du demandeur d'emploi, ses qualifications, les connaissances et compétences acquises durant son expérience professionnelle, les types d'emplois correspondant à ses qualifications, les types d'emplois vers lesquels il aimerait se convertir ainsi que les formations qualifiantes lui permettant d'atteindre ce but, et les aides à la mobilité.

Le PPAE précise également les éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi (ORE) : il s'agit de la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée, ainsi que le salaire attendu.

Ces éléments sont fixés librement par les deux parties. Passé un certain délai, les éléments constituant l'ORE changent :

## L'ASSURANCE CHÔMAGE DES FRONTALIERS

- **Après 3 mois d'inscription** : est une ORE une offre d'emploi rémunéré à 95 % du salaire de référence antérieurement perçu.
- **Après 6 mois d'inscription** : est une ORE une offre d'emploi rémunéré à 85 % du salaire de référence antérieurement perçu et entraînant à l'aller comme au retour un temps de trajet d'une heure maximum en transport en commun, du lieu de domicile au lieu de travail.
- **Après 12 mois d'inscription** : est une ORE l'offre d'emploi proposant un revenu au moins à hauteur du revenu de remplacement et entraînant à l'aller comme au retour un temps de trajet d'une heure maximum en transport en commun, du lieu de domicile au lieu de travail.

### 1.5.2.2 Le montant de l'allocation chômage

Le montant de votre allocation chômage est calculé en fonction de votre salaire brut de référence journalier (SBJR). Celui-ci correspond au salaire journalier brut que vous avez perçu en moyenne sur les 12 derniers mois qui ont précédé votre dernier jour de travail payé (dans la limite de 4 fois le plafond de la sécurité sociale / mois, soit 12.516 € au 1<sup>er</sup> janvier 2014).

Le montant initial brut de votre allocation sera égal :

- Soit à 40,4 % du SBJR plus une partie fixe qui est de 11,72 € au 01.07.2014
- Soit à 57 % du SBJR si ce calcul vous permet d'obtenir une meilleure indemnité.

Cependant, votre allocation minimum sera de 28,58 € par jour si votre activité antérieure était à temps plein, le maximum ayant lui été fixé à 75 % du SBJR.

### 1.5.2.3 Modalités de paiement

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, la nouvelle convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 est entrée en vigueur.

- **Commencement de l'indemnisation** : vous ne percevrez pas immédiatement votre allocation chômage après votre inscription auprès de Pôle-Emploi. En effet, il existe des différés d'indemnisation qui sont relatifs:
  - l'indemnité compensatrice de congés payés,
  - aux indemnités de licenciement lorsqu'elles sont supérieures à ce que prévoit le code du travail (ce différé spécifique est plafonné à 180 jours depuis la convention de 2014, contre 75 auparavant).

Pour calculer le nombre de jours de différé qu'engendre une indemnité de congés payés, il suffit de diviser le montant de l'indemnité par le montant du SBJR.



Pour une indemnité de licenciement supra légale, il suffit de diviser le montant de celle-ci par 90.

En toute hypothèse, il vous sera appliqué un délai d'attente de 7 jours à compter de la fin des délais de carence mentionnés ci-dessus sinon à partir de la date d'inscription.

### Exemple

Monsieur X est licencié et son contrat de travail prend fin le 31 juillet 2014 après sa période de préavis. Il reçoit de la part de son employeur une indemnité de congés payés non pris de 675 € (15 jours non pris) et une indemnité de départ de 3.000 € supérieure à l'indemnité légale. Son salaire brut journalier est de 45 € soit 1350 € par mois.

Le différé pour congés payés de Monsieur X sera égal à :  $675 / 45 = 15$  jours

Auxquels il faut rajouter le différé spécifique de :  $3.000 / 90 = 33$  jours

Soit 48 jours de différé d'indemnisation à partir du jour de la cessation du contrat de travail auxquels il faudra ajouter 7 jours à partir de la fin de cette période si Monsieur X s'est inscrit durant celle-ci ou bien 7 jours à partir de l'inscription si celle-ci a eu lieu après le différé de 48 jours.

Si Monsieur X s'inscrit dès le 1<sup>er</sup> août son indemnisation commencera le 24 septembre. Par contre s'il s'inscrit le 1<sup>er</sup> octobre, son indemnisation débutera le 7 octobre.

- **Durée de l'indemnisation** : les salariés privés d'emploi doivent justifier d'une période d'emploi **d'au moins 4 mois** (122 jours => 610 heures) au cours des 28 mois précédant la fin du contrat de travail et n'ayant pas encore servi à l'ouverture de droits antérieurs (36 mois pour les 50 ans et plus).

Le principe est qu'un jour travaillé doit donner lieu à un jour d'indemnisation, soit une indemnisation d'une durée minimum de 4 mois et une limite d'indemnisation maximale de 24 mois (36 mois pour les 50 ans et plus).

- **Fin de l'indemnisation** : l'indemnisation prend fin quand :
  - le demandeur d'emploi a épuisé ses droits (fin de la période maximale d'indemnisation),
  - le demandeur cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi,
  - le demandeur bénéficie de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ACRE).



## L'ASSURANCE CHÔMAGE DES FRONTALIERS

- le demandeur trouve une activité professionnelle salariée ou non en France ou à l'Étranger (sauf cas d'activité réduite, dans ce cas un cumul partiel allocation chômage et rémunération est possible sous certaines conditions),
- le demandeur perçoit ou peut percevoir des prestations en espèces versées par la sécurité sociale au titre des assurances maladies ou maternité par exemple,
- le demandeur est admis au bénéfice de l'allocation de présence parentale, ou du complément du libre choix d'activité,
- le demandeur d'emploi est exclu du bénéfice des allocations de chômage sur décision administrative ou à la suite de sa radiation par l'agence,
- le demandeur bénéficie de la retraite à taux plein, sauf exception.

### 1.5.2.4 Cumul allocation chômage et activité professionnelle

Les allocations chômage peuvent se cumuler avec une activité professionnelle réduite ou occasionnelle, salariée ou non, reprise ou conservée, accomplie en France ou à l'étranger. Dans tous les cas, l'activité doit être régulièrement déclarée et justifiée. Le total de l'allocation et du nouveau revenu d'activité ne doit pas dépasser le salaire mensuel moyen brut perdu (qui a servi de référence au calcul des indemnités chômage).

Pour plus d'informations à ce sujet, renseignez-vous auprès de votre agence Pôle-Emploi (voir adresses utiles).

### 1.5.2.5 Droits rechargeables

La nouvelle convention d'Assurance chômage crée les droits rechargeables (effectifs à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014). Le principe est le suivant : « plus une personne travaille, plus elle a des droits à l'Assurance chômage ».

Toute période travaillée par un demandeur d'emploi avant l'épuisement de ses allocations (voir cumul allocations/rémunérations ou en cas de reprise d'une activité salariée) allonge la durée de ses droits à l'Assurance chômage, si la perte de cet emploi n'est pas volontaire.

#### Condition :

Une fois les droits initiaux utilisés, un « rechargement » des droits acquis est possible en travaillant pendant la période d'indemnisation (à partir de 150 heures de travail).

**Remarque :** Ces 150 heures peuvent être effectuées en plusieurs périodes d'emploi, quels que soient la durée de ces emplois (y compris des emplois de quelques jours) et le type de contrat de travail (CDI, CDD, intérim).



Si vous n'avez pas atteint 150 heures de travail cumulées à votre ARE initiale, il n'y aura pas de recharge de votre indemnisation. Dans ce cas vous devrez à nouveau remplir les conditions initiales d'ouverture du droit à l'allocation chômage (610 heures).

Ce rechargement ouvre de nouveaux droits, c'est-à-dire une allocation d'un nouveau montant pour une nouvelle durée qui sera calculée sur la base des activités reprises.

### Exemple

A l'ouverture de ses droits à l'Assurance chômage, Monsieur Martin bénéficiait d'une allocation chômage pour une durée de 15 mois.

Après 5 mois d'indemnisation, il a accepté un contrat d'une durée de 3 mois (avec un salaire équivalent ou supérieur à son ancien salaire). Durant ces 3 mois d'activité, son allocation chômage est suspendue. A la fin de son CDD, l'allocation restante recommencera à lui être versée pour les 10 mois d'indemnisation restants (15 - 5).

Quatre mois plus tard, il retrouve un emploi salarié pour une durée de 2 mois (toujours à un salaire équivalent ou supérieur à celui de son ancien salaire). Pendant ces deux mois, son allocation est à nouveau suspendue. A la fin de son second contrat, l'allocation recommencera à lui être versée pour les 6 mois d'indemnisation restants (10 - 4).

C'est seulement une fois l'ensemble des droits initiaux utilisés, que les nouveaux droits acquis par les deux activités salariées (3 mois + 2 mois) effectuées pendant cette période seront ouverts, sur la base de 1 jour travaillé = 1 jour indemnisé, soit de nouveaux droits à l'allocation chômage d'une durée de 5 mois (à condition d'avoir au minimum travaillé 150 heures travaillées pendant la période de reprise d'activité).

**Remarque :** Pour les demandeurs d'emploi qui sont en cours d'indemnisation, les périodes travaillées avant le 1<sup>er</sup> octobre pourront être ainsi prises en compte pour le rechargement de droits.

### 1.5.3 Prestations lorsque vos droits aux allocations chômage sont épuisés

Sous certaines conditions, les demandeurs d'emploi ne remplissant pas ou plus les conditions d'octroi de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) peuvent bénéficier d'autres prestations:

## L'ASSURANCE CHÔMAGE DES FRONTALIERS

- **L'allocation de solidarité spécifique (ASS):** Le bénéficiaire de l'ASS est ouvert aux demandeurs d'emploi qui ont épuisé leurs droits à l'allocation de retour à l'emploi (ARE), ainsi qu'aux demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'ARE, âgés d'au moins 50 ans, qui choisissent cette allocation de solidarité, lorsque son montant est supérieur à celui de l'ARE.

Le demandeur d'emploi doit remplir les conditions suivantes :

- être à la recherche d'un emploi, et être apte au travail,
- justifier 5 ans d'activité salariée dans les 10 ans précédant la fin du contrat de travail,
- bénéficiaire, à la date de sa demande d'allocation, de ressources mensuelles inférieures à 1.113 € pour un célibataire, et 1.749 € pour un couple. Les ressources prises en compte sont l'allocation de solidarité elle-même ainsi que les autres ressources du demandeur, et de son époux(se), partenaire pacsé(e) ou concubin(e), soumises à impôt sur le revenu.
- ne pas avoir atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite ou l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein lorsqu'il ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge minimum légal de départ à la retraite.

Une demande d'admission à l'ASS est automatiquement adressée par Pôle emploi au demandeur d'emploi en fin de droits aux allocations de l'assurance chômage. L'ASS est attribuée par périodes de 6 mois renouvelables.

Pour plus d'informations concernant cette allocation, n'hésitez pas à contacter votre agence Pôle-Emploi.

- **L'aide différentielle de reclassement (ADR) :** Cette aide est ouverte au demandeur d'emploi bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) âgé d'au moins 50 ans, ou bénéficiaire de l'ARE depuis plus de 12 mois, en cas de reprise d'un emploi salarié moins bien rémunéré que le précédent.

L'aide est accordée si les conditions suivantes sont remplies:

- l'emploi salarié n'est pas repris chez le dernier employeur,
- la durée de l'emploi repris est d'au moins 30 jours calendaires, s'il s'agit d'un CDD,
- le salaire brut horaire ne dépasse pas, 85 % du salaire horaire de référence ayant servi au calcul de l'ARE,
- le demandeur ne cumule pas l'ARE avec la rémunération tirée de son activité,
- le demandeur ne bénéficie pas de l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE).



Le montant mensuel de l'aide est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence (SBJR) ayant servi au calcul de l'ARE et le salaire brut mensuel de l'emploi salarié repris. En cas d'embauche ou de fin de contrat en cours de mois, le montant mensuel de l'aide est calculé au prorata du nombre de jours travaillés.

L'aide est versée mensuellement à terme échu pendant une période qui ne peut pas excéder la durée maximale des droits à l'ARE et dans la limite d'un plafond égal à 50 % des droits à l'ARE restant au jour de l'embauche. Le versement est interrompu lors de toute suspension du contrat de travail pour maladie, maternité, fermeture d'entreprise pour congés d'une durée supérieure ou égale à 15 jours au cours d'un même mois.

La demande d'aide est à formuler auprès de Pôle emploi.

■ **Le revenu de solidarité active (le RSA)** : cette aide, destinée à assurer à des personnes sans ressource ou disposant de faibles ressources un niveau minimum de revenu, variable selon la composition de leur foyer, remplace le RMI et l'API depuis le 1<sup>er</sup> juin 2009. Elle est versée par les caisses d'allocations familiales (CAF).

Vous pouvez présenter une demande de RSA si vous êtes français âgé d'au moins 25 ans (ou moins de 25 à condition d'attendre un enfant, d'avoir un ou plusieurs enfants à charge ou de justifier d'une certaine durée d'activité professionnelle).

- À moins d'être parent isolé, vous ne pouvez pas prétendre au RSA si vous êtes élève, étudiant ou stagiaire d'entreprise non rémunéré.
- Vous devez résider en France de manière stable et effective. En cas de séjour(s) hors de France, la durée du ou des séjours ne doit pas dépasser 3 mois par année civile ou de date à date. A défaut, le RSA n'est versé que pour les seuls mois complets de présence en France.
- Le montant du RSA dépend de la composition et des ressources de votre foyer : votre conjoint, concubin ou partenaire pacsé, ainsi que vos enfants sont pris en compte pour déterminer vos droits au RSA.

#### Montant du RSA « socle » (sans activité exercée parallèlement) au 1<sup>er</sup> septembre 2014

Nombre d'enfants	Personne seule	Parent isolé	Couple
0	509,30 €	654,00 €	763,95 €
1	763,95 €	872,00 €	916,74 €
2	916,74 €	1.090,00 €	1.069,53 €
Par enfant supplémentaire	203,72 €	218,00 €	203,72 €

## L'ASSURANCE CHÔMAGE DES FRONTALIERS

### Montant du RSA chapeau (en cas d'exercice d'une activité)

Le RSA peut également prendre la forme d'un complément de revenu d'activité lorsque le foyer dispose de ressources inférieures à un montant minimum garanti. Son montant est déterminé en plusieurs étapes :

1<sup>ère</sup> étape : le calcul du montant minimum garanti défini de la manière suivante :  
62 % des revenus d'activité de votre foyer + le montant du RSA socle correspondant à la composition de votre foyer (voir tableau ci-dessus).

#### Exemple

un couple avec 1 enfant à charge, perçoit un seul salaire mensuel de 1.300 €

$$(1.300 \text{ €} * 62 \%) + 916,74 \text{ €} = 806 \text{ €} + 916,74 \text{ €} = 1.722,74 \text{ €}$$

2<sup>e</sup> étape : Une fois calculé ce montant minimum garanti, le montant du RSA chapeau correspond à la différence entre ce montant et le salaire perçu.

#### Exemple

le couple précédent aura droit à 1.722,74 € - 1.300 €, soit un RSA chapeau de 422,74 €.

**Attention :** les autres revenus que ceux issus d'une activité sont également pris en compte pour déterminer les ressources du foyer et le RSA versé sera diminué en conséquence (allocations chômage, indemnités journalières, aides au logement,...).

Pour savoir si vous avez droit au RSA, vous pouvez effectuer le « test RSA » sur le site des caisses d'allocations familiales : [www.caf.fr](http://www.caf.fr)

Vous pouvez également aller sur le site du RSA : [www.rsa.gouv.fr](http://www.rsa.gouv.fr)

- **L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) :** en cas de reprise ou de création d'entreprise, vous pouvez bénéficier d'une aide de Pôle-Emploi, sous réserve d'avoir obtenu l'ACCRE (dispositif d'aide de l'Etat pour les chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise). Si vous touchez l'ARE, vous avez la possibilité entre renoncer à l'ARE et toucher l'ARCE d'une part, ou bien conserver l'ARE pendant 15 mois maximum dans la limite de vos droits si vous avez moins de 50 ans ou dans la limite de vos droits si vous avez plus de 50 ans. Cette aide n'est pas cumulable avec l'aide différentielle de reclassement.
- **L'allocation temporaire d'attente (ATA) :** il s'agit d'une aide octroyé aux demandeurs d'asile et à certaines personnes sans emploi (apatrides, anciens détenus, etc.). Le demandeur doit être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi et doit être apte au travail. Ne peuvent prétendre à cette aide que les personnes justifiant de ressources mensuelles inférieures au RSA (le montant varie selon que l'on est en couple ou non). Les ressources perçues hors du territoire national sont prises en compte.



- **L'allocation équivalent retraite (AER) :** il s'agit d'une aide destinée aux demandeurs d'emploi n'ayant pas atteint l'âge de la retraite mais justifiant des trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Il existe 2 types d'AER :

- L'AER de remplacement versée, en remplacement de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou du RSA, aux demandeurs d'emploi ayant épuisé leurs droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE),
- L'AER de complément versée aux demandeurs d'emploi en complément de l'ARE lorsque le montant de celle-ci est inférieure au montant de l'AER.

Le montant de l'allocation mensuelle dépend des ressources du demandeur et de son époux(se), partenaire pacsé(e) ou concubin(e). Toutes les ressources soumises à impôt sur le revenu sont prises en compte.

L'AER est remplacée depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011 par l'allocation transitoire de solidarité (ATS). Seules les personnes dont les droits à l'AER ont été ouverts avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 continuent à la percevoir jusqu'à l'expiration de leurs droits.

- **Allocation transitoire de solidarité (ATS) :** l'ATS est destinée aux demandeurs d'emploi n'ayant pas atteint l'âge de la retraite mais justifiant des trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Elle remplace l'allocation équivalent retraite (AER).

Il existe 2 types d'ATS :

- L'ATS de remplacement versée, en remplacement de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou du RSA si elle est plus favorable, aux demandeurs d'emploi ayant épuisé leurs droits aux allocations chômage,
- L'ATS de complément versée aux demandeurs d'emploi en complément de l'allocation chômage lorsque le montant de celle-ci est inférieure au montant de l'ATS.

Conditions à remplir pour percevoir l'ATS :

- Être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi et en recherche effective d'emploi,
- Être né en 1952 ou 1953,
- Avoir perçu l'ARE le 31 décembre 2010 ou avoir rempli, à cette date, les conditions pour en bénéficier,
- Ne pas avoir atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite,
- Justifier de la durée d'assurance vieillesse exigée pour bénéficier d'une retraite à taux plein,

## L'ASSURANCE CHÔMAGE DES FRONTALIERS

- Disposer de ressources mensuelles inférieures à :
  - 1.647,84 € si vous vivez seul,
  - 2.368,77 € si vous vivez en couple.

Sont prises en compte, vos ressources ainsi que celles de votre conjoint, concubin ou partenaire pacsé soumises à l'impôt sur le revenu.

La demande d'ATS se fait auprès de Pôle emploi au plus tard le 31 décembre 2015 au moyen du formulaire dédié, selon que vous demandez l'ATS de remplacement ou l'ATS de complément, accompagné de l'attestation de carrière.

**Attention:** La CJUE, dans une décision du 11 Avril 2013<sup>1</sup>, est venue préciser le régime applicable aux travailleurs frontaliers et revient sur la possibilité de disposer de prestations chômage provenant de son dernier pays d'emploi (plutôt que dans l'Etat de résidence) pour les personnes qui justifient de liens personnels et professionnels très étroits avec ce dernier et à condition que les perspectives de retrouver un emploi y soient plus probables. En effet, en cas de chômage complet, l'allocation ne peut être demandée que dans son Etat de résidence, sauf lorsque le régime transitoire prévu par le règlement 883/2004 est applicable.

L'ancien travailleur frontalier pourra toutefois s'inscrire à titre complémentaire sur les listes de demandeurs d'emploi en Allemagne et se tenir à la disposition du marché du travail de l'Etat voisin.

Le demandeur d'emploi pourra, sous certaines conditions, avoir la possibilité d'exporter, pour une période déterminée, le droit à l'allocation chômage obtenue dans son Etat de résidence lorsqu'il s'installe dans un autre pays membre de l'UE pour y chercher un emploi. Pour cela, il devra obtenir un formulaire U2.

### 1.5.4 Allocation de chômage partiel

Lorsque l'employeur recourt au dispositif du chômage partiel, le frontalier domicilié en France perçoit de l'Allemagne l'allocation de chômage partiel (Kurzarbeitergeld / KUG). Elle s'élève pour les salariés ayant au moins un enfant à charge (au sens de la loi concernant l'impôt sur le revenu) à 67 %, pour les autres salariés à 60 % du salaire net antérieur à la perte de travail. Le salaire net des frontaliers est calculé de manière fictive. En présence des conditions requises, il est possible d'établir l'imposition fictive selon la catégorie fiscale III, ce qui toutefois nécessite une « demande spéciale ». Vous trouverez des informations détaillées sur l'allocation de chômage partiel dans les brochures commençant par les numéros 8, lesquelles sont disponibles auprès de l'Agentur für Arbeit et dans la fiche pratique de l'Arbeitskammer intitulée « Kurzarbeit, Kurzarbeitergeld ».

<sup>1</sup> CJUE 11 Avril 2013, F. P. Jeltens, M. A. Peeters, J. G. J. Arnold contre Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.



### 1.5.5 Indemnité d'insolvabilité

En cas de faillite ou d'insolvabilité de l'employeur, l'Agentur für Arbeit verse, sur demande, aux frontaliers pour une durée maximale de 3 mois avant l'ouverture de la procédure d'insolvabilité une indemnité d'insolvabilité (Insolvenzgeld) en guise de compensation pour les pertes de salaire.

**Attention :** La demande doit être formulée dans un délai de 2 mois suivant l'ouverture de la procédure d'insolvabilité.

Le calcul de l'indemnité d'insolvabilité se base également sur une imposition fictive (comme pour le calcul de l'allocation de chômage partiel).

Après l'ouverture de la procédure d'insolvabilité, les frontaliers encore liés par un contrat de travail peuvent déposer une demande d'allocation de chômage auprès de l'Agentur für Arbeit (selon la décision N° 205 de la Commission administrative). Après le licenciement par le liquidateur judiciaire et à l'expiration du délai de préavis, les frontaliers ont la possibilité de demander l'octroi de l'allocation de chômage dans leur pays de résidence, c'est-à-dire en France. Le droit aux allocations de chômage versées par l'Agentur für Arbeit est maintenu jusqu'au terme du préavis.

### 1.5.6 Autres prestations de l'Agentur für Arbeit

Il existe encore une autre prestation versée par l'Agentur für Arbeit dont les frontaliers peuvent bénéficier : **l'allocation de chômage en cas de formation professionnelle (Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung)**. Les modalités sont les mêmes que pour l'allocation de chômage standard à la différence près que le demandeur d'emploi doit suivre une formation continue reconnue.

Les salariés des branches d'activités exposées aux intempéries peuvent, pour les arrêts de travail non susceptibles d'être compensés par le compte épargne temps, recevoir de l'Agentur für Arbeit une **allocation de chômage partiel saisonnier (Saison-Kurzarbeitergeld)** ainsi que des prestations complémentaires (**complément au titre de l'allocation d'hiver et allocation d'hiver pour charges supplémentaires**). Celles-ci sont tout d'abord financées par un fonds de prélèvement des entrepreneurs du bâtiment, ensuite par des contributions. Pour le calcul du montant de l'allocation de chômage partiel saisonnier s'appliquent les mêmes dispositions que pour l'allocation de chômage partiel.

Depuis l'entrée en vigueur de la réforme dite « Hartz IV » le 1<sup>er</sup> janvier 2005, l'allocation chômage II (Arbeitslosengeld II) a remplacé l'ancienne allocation d'aide aux demandeurs d'emplois (Arbeitslosenhilfe). Alors que l'aide aux demandeurs d'emplois était déterminée en fonction de la rémunération et après examen de l'indigence, l'allocation chômage II est déterminée en adéquation avec les besoins et aux taux normaux, tout comme ceux de l'aide sociale. Les Jobcenters ont compétence en la matière.



## PRESTATIONS FAMILIALES



**Attention :** Les dispositions de l'allocation chômage II (code social – SGB II –) ne s'appliquent normalement plus aux frontaliers ayant leur domicile en France. En effet, ces droits sont soumis à la condition d'avoir son domicile habituel en République fédérale d'Allemagne (pour tout complément d'information, voir paragraphe 1.8 en partie I).

### 1.6 Prestations familiales (allocations familiales)

#### 1.6.1 Généralités

**En Allemagne, les allocations familiales sont servies à partir du premier enfant (à la différence de la France). La législation inclut aussi les enfants pris en charge au foyer de l'intéressé lorsque ceux-ci sont des enfants d'un autre lit, des enfants en placement, des petits-enfants ou des frères et sœurs.**

En général, les allocations familiales sont allouées jusqu'aux 18 ans de l'enfant. Elles peuvent être octroyées au-delà du 18<sup>ème</sup> anniversaire dans les conditions suivantes :

- Jusqu'au 21<sup>ème</sup> anniversaire lorsque l'enfant est sans emploi.
- Jusqu'au 25<sup>ème</sup> anniversaire lorsque l'enfant suit une formation scolaire ou professionnelle ou des études supérieures ou bien lorsqu'il se trouve dans une période transitoire sans poste de formation ou lorsqu'il accomplit, à titre bénévole, une année de service à caractère social ou écologique conformément à la loi sur le service volontaire des jeunes.
- L'accomplissement de services obligatoires (service militaire ou civil) et d'activités de coopérant dispensant de ces services peut prolonger la durée de la prestation de la durée nécessaire à la fourniture des services en question.

L'accomplissement par un enfant d'un service militaire volontaire suite à la suppression du service obligatoire n'est pas pris en compte. Ainsi, les parents ne peuvent pas prétendre aux allocations familiales pour la période d'accomplissement des services mentionnés.

Les enfants handicapés en situation d'incapacité de subvenir à leurs besoins perçoivent les allocations familiales pour une durée illimitée si leur handicap est apparu avant l'âge de 25 / 27 ans. Pour pouvoir bénéficier des allocations familiales, le revenu des enfants ne doit pas dépasser un plafond de 8.354 € (revenus en 2014). Ce plafond peut être relevé sur justification de frais professionnels plus importants et d'affiliation au régime de sécurité sociale obligatoire. Le cas échéant, il est possible de démontrer que les frais liés au handicap d'un enfant sont supérieurs à ce montant.

Depuis 2013, le plafond de revenu a disparu pour tous les autres enfants. Cependant, le temps de travail hebdomadaire ne doit pas dépasser 20 heures.



Vous trouverez des informations supplémentaires dans la brochure de l'Arbeitskammer intitulée « Kindergeld und Kinderzuschlag » ainsi que dans la fiche d'information « Kindergeld » publiée par les caisses d'allocations familiales.

## 1.6.2 Formalités

Les demandes d'allocations familiales doivent être adressées par l'intermédiaire de l'employeur à la Familienkasse (Caisse d'allocations familiales) auprès de l'office du travail compétent, cet office étant chargé du versement des allocations familiales. Pour les salariés des services publics, c'est l'employeur qui verse directement les allocations familiales.

Les frontaliers travaillant en Allemagne et domiciliés en France peuvent eux aussi faire en Allemagne une demande d'allocations familiales. Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2013, c'est la Familienkasse Baden-Württemberg West à Offenbourg qui est compétente pour ces personnes. Le montant des allocations familiales versées en Allemagne est plus élevé, mis à part le fait que les allocations familiales ne sont versées en France qu'à partir du deuxième enfant. Néanmoins, cette démarche est suivie d'un examen permettant de déterminer le pays soumis à l'obligation prioritaire de payer les prestations. Ensuite, il faut prévoir soit le paiement par l'Allemagne du montant complet, soit uniquement le versement d'un montant différentiel.

## 1.6.3 Allocations familiales différentielles

Suite à l'arrêt CJCE «Hudzinski» (aff. : C-611/10 et C-612/10), l'Allemagne est désormais tenue de verser l'allocation différentielle aux familles frontalières domiciliées en Allemagne dont les deux parents travaillent dans le même pays d'emploi étranger. De même, un parent seul domicilié en Allemagne et travaillant à l'étranger peut percevoir des allocations familiales en Allemagne, soit sous forme de complément différentiel, soit en totalité s'il ne peut prétendre à aucun droit dans le pays d'emploi.

## 1.6.4 Montant des allocations familiales

Le montant des allocations familiales varie en fonction du nombre d'enfants à charge, mais ne dépend pas du revenu familial. Ci-après les montants alloués depuis 2010 :

Pour le premier enfant	par mois	184 €
Pour le deuxième enfant	par mois	184 €
Pour le troisième enfant	par mois	190 €
A partir du quatrième enfant	par mois	215 €

## PRESTATIONS FAMILIALES



### 1.7 Prestations familiales (allocation parentale)

#### 1.7.1 Généralités

Les parents en congé parental ont droit à des allocations parentales pour les enfants nés après le 01/01/2007 s'ils remplissent les conditions suivantes :

- ils ont leur domicile ou leur résidence habituelle en Allemagne,
- ils habitent avec leur enfant dans un même ménage,
- ils élèvent et éduquent cet enfant et
- ils n'exercent pas d'activité ou exercent une activité professionnelle de 30 heures maximum par semaine.

La législation définit elle-même certaines exceptions à ce principe. Ainsi, les conjoints, les concubins et les parents adoptants ont droit à cette prestation lorsqu'ils remplissent les autres conditions.

Lorsque plusieurs personnes (par ex. les deux parents) remplissent les conditions d'octroi, il faut définir les montants mensuels à percevoir par chacune et les indiquer dans la demande. Cette décision peut être modifiée pendant la durée de la prestation, mais rétroactivement pour six mois seulement.

#### 1.7.2 Montant des allocations parentales

Cette allocation est allouée aux parents à la condition que l'un d'eux cesse ou réduise son activité professionnelle. Cette allocation représente environ 67 % du salaire net perçu lors des 12 derniers mois précédant la naissance de l'enfant. Néanmoins, le montant maximum de cette allocation est plafonné à 1.800 € par mois et le montant minimum est de 300 € par mois. Les familles ayant plusieurs enfants peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une majoration proportionnelle de l'allocation parentale. Si le salaire net avant la naissance est inférieur à 1.000 € par mois, le montant de l'allocation parentale augmente proportionnellement. Pour les revenus moyens supérieurs à 1.200 €, le taux diminue progressivement jusqu'à 65 %.

Il faut toutefois prendre en considération que certaines prestations, telles que l'allocation de maternité ou d'autres prestations similaires de l'étranger sont imputées sur la durée de l'allocation parentale. L'allocation parentale est entièrement imputée comme revenu sur l'allocation de chômage II (pour les chômeurs de longue durée), l'aide sociale ou le supplément pour enfants (Kinderzuschlag). Les personnes bénéficiaires de ces prestations qui exerçaient déjà une activité professionnelle avant la naissance de leur enfant se voient appliquer un abattement sur les allocations parentales. Cet abattement correspond au revenu avant la naissance, sans qu'il ne puisse dépasser 300 €.



### 1.7.3 Durée de la prestation

La durée ordinaire de cette allocation est de 12 mois, mais elle peut être prolongée de 2 mois sous certaines conditions si l'un des deux parents cesse complètement ou partiellement de travailler pour s'occuper de l'enfant (Partnermonate). La durée de versement de l'allocation peut aussi être doublée. Dans ce cas, son montant mensuel est divisé par deux. Autrement, l'allocation parentale est versée au cours des 14 premiers mois de l'enfant.

### 1.7.4 Allocation parentale pour frontaliers

Les frontaliers français peuvent aussi, de par leur emploi en Allemagne, prétendre à l'allocation parentale. Lorsqu'il y a possibilité de percevoir des prestations comparables du pays de résidence, il faut examiner à quel pays revient la compétence prioritaire. Cet examen est d'autant plus important qu'il permet de calculer le montant des prestations versées dans les deux pays. Il en est de même pour les frontaliers domiciliés en Allemagne qui travaillent en France.

Etant donné que la nouvelle allocation parentale est comparable, de par son montant, à une prestation versée au titre de compensation de salaire (contrairement à l'ancienne allocation d'éducation parentale), on peut s'attendre à ce que, dans de nombreux cas, cette allocation constitue la prestation familiale la plus importante au sein de la Grande Région Saar-Lor-Lux. Lors de la demande, il faut notamment vérifier si l'allocation est versée dans son intégralité par l'Allemagne ou sous forme d'allocation différentielle en fonction des prestations octroyées par la France. Dans le second cas, il convient de formuler des demandes dans les deux pays.

**Attention :** Il faut également noter que le calcul de l'allocation parentale des frontaliers se fonde sur un calcul net fictif, c'est-à-dire après déduction des impôts et des charges sociales, sur le salaire brut (art. 2e, al. 3 Loi fédérale sur l'allocation parentale et le congé parental / BEEG).

### 1.7.5 Formalités

La demande doit être signée par toutes les personnes bénéficiaires. Il faut prendre en considération que l'allocation parentale n'est versée que rétroactivement pour les trois derniers mois précédant la demande. Il est donc préférable de déposer la demande dès la naissance.

Dans les cas où l'Allemagne ne verse pas l'allocation parentale en priorité, les frontaliers doivent lors de leur demande produire une justification du montant de la prestation correspondante perçue du pays prioritaire (France) ou en cas de non-perception en apporter la preuve pour que le service d'allocation parentale puisse calculer le montant de la prestation à taux plein ou, dans le premier cas, celui de l'allocation différentielle.

## PRESTATIONS FAMILIALES



La demande d'allocation parentale doit être adressée par écrit aux services suivants :

### **Pour la Sarre :**

Ministerium für Soziales,  
Gesundheit, Frauen und Familie  
Elterngeldstelle  
Hochstraße 67  
66115 Saarbrücken  
Tél. : 0681 / 9978-0  
[www.saarland.de/elterngeld](http://www.saarland.de/elterngeld)

### **Pour la Rhénanie-Palatinat :**

Les Offices de la jeunesse (Jugendämter)  
d'arrondissement

### **1.7.5.1 Voie de recours**

En cas de désaccord avec l'avis d'octroi de l'allocation parentale, les parents doivent, dans la Sarre, introduire dans un délai un mois un recours auprès du tribunal administratif (Sozialgericht). Il n'existe pas d'instance chargée des procédures de recours.

## **1.7.6 Congé parental (Elternzeit)**

### **1.7.6.1 Généralités**

Conformément à la Loi fédérale sur l'allocation parentale et sur le congé parental (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz / BEEG), le droit au congé parental en Allemagne est accordé jusqu'aux trois ans de l'enfant si l'un des bénéficiaires est lié par un contrat de travail, le salarié/la salariée vit avec l'enfant dans un ménage commun, les bénéficiaires éduquent l'enfant (principalement) eux-mêmes et les bénéficiaires n'exercent pas d'activité ou exercent une activité à temps partiel inférieure à 30 heures par semaine pendant le congé parental.

### **1.7.6.2 Congé parental pour frontaliers**

Les frontaliers résidant en France et travaillant en Allemagne peuvent également prétendre au congé parental selon le BEEG. En revanche, pour les parents domiciliés en Allemagne et employés en France souhaitant bénéficier de l'allocation parentale allemande, il peut se poser la question de savoir si leurs employeurs étrangers sont tenus de les dispenser du travail et de leur accorder le congé parental pour leur permettre de percevoir l'allocation parentale. Il n'en est toutefois pas ainsi car les employeurs étrangers ne sont pas soumis à la législation allemande, comme par ex. le BEEG. Le cas échéant, les frontaliers peuvent essayer de convenir individuellement avec leur employeur une interruption de l'activité professionnelle ou une réduction du temps de travail à 30 heures par semaine maximum.



### 1.7.6.3 Formalités

Les salariés souhaitant exercer le droit au congé parental doivent en informer l'employeur par écrit au moins 7 semaines avant le début du congé parental qu'ils peuvent prendre soit immédiatement après la naissance ou la période de protection de la maternité ou à une date ultérieure. Dans leur demande, ils doivent également préciser les périodes pendant lesquelles ils souhaitent bénéficier du congé parental au cours des deux années. Pour tout complément d'information à ce sujet, veuillez consulter la brochure correspondante ou la feuille d'informations de l'Arbeitskammer.

## 1.8 Subvention à la garde d'enfants (Betreuungsgeld)

### 1.8.1 Généralités

La subvention à la garde d'enfants (Betreuungsgeld) a été introduite le 1<sup>er</sup> août 2013. Elle est accordée aux parents dont l'enfant est **né après le 1<sup>er</sup> août 2012 et qui n'ont pas trouvé de place pour leur enfant dans un établissement préprimaire public (halte-garderie ou crèche).**

La prise en charge privée des enfants, par ex. par des membres de la famille, des baby-sitters, des filles au pair qui ne bénéficient pas de financement public, ne fait pas obstacle au versement de la subvention à la garde d'enfants. Il en va de même pour les services de garde proposés par les entreprises.

### 1.8.2 Conditions et montant de la subvention à la garde d'enfants

La subvention à la garde d'enfants s'élève à partir du 1<sup>er</sup> août 2014 à 150 euros par mois. Il s'agit d'un revenu non imposable. Les conditions à remplir pour bénéficier de la subvention à la garde d'enfants sont identiques à celles pour l'allocation parentale, c.-à-d. les parents doivent avoir leur domicile ou leur résidence habituelle en Allemagne et vivre avec l'enfant dans un ménage commun.

Les **frontaliers** travaillant en Allemagne peuvent également percevoir la subvention à la garde d'enfants. Dans ce cas, c'est le pays d'emploi qui a l'obligation prioritaire de verser l'allocation. Le pays de résidence peut, en priorité inférieure, être obligé de fournir la prestation. Si les prestations sont plus élevées au lieu de résidence, le pays de domicile doit verser les différences entre les montants. Cela implique une vérification au cas par cas. En présence de **plusieurs enfants** donnant droit à la subvention **dans un seul ménage** (par ex.

## PRESTATIONS SOCIALES



frères et sœurs, jumeaux), la subvention à la garde d'enfants est versée pour chaque enfant.

La subvention à la garde d'enfants peut aussi être attribuée pour les **enfants adoptés ou recueillis en vue d'adoption**.

La subvention à la garde d'enfants est versée **indépendamment des revenus**. Elle est aussi accordée lorsque l'activité professionnelle exercée n'est pas réduite en faveur de la garde des enfants. Néanmoins, les parents dont le revenu imposable est supérieur à 500.000 euros par an, ne peuvent pas bénéficier de la subvention à la garde d'enfants. Le plafond de revenu des familles monoparentales est fixé à 250.000 euros.

La subvention à la garde d'enfants est accordée pour les enfants nés après le 1<sup>er</sup> août 2012. En principe, la prestation est versée à partir du 15<sup>ème</sup> mois de l'enfant jusqu'à un âge maximum de 36 mois. Ainsi, le paiement de la subvention à la garde d'enfants intervient directement après le versement de l'allocation parentale. **Chaque enfant donne droit à la subvention à la garde d'enfants pour une durée maximale de 22 mois.**

Les parents ayant déjà entièrement bénéficié de l'allocation parentale due avant le 15<sup>ème</sup> mois de l'enfant (perception simultanée de l'allocation parentale) peuvent recevoir la subvention à la garde d'enfants dès le 13<sup>ème</sup> mois. La durée maximale de la prestation reste néanmoins fixée à 22 mois. L'octroi de la subvention à la garde d'enfants est exclu tant que le droit à l'allocation parentale perdure.

L'allongement de la durée de la prestation ne fait pas obstacle au droit à la subvention à la garde d'enfants. Les deux prestations peuvent être perçues simultanément.

Versée en priorité, la subvention à la garde d'enfants est **imputée comme revenu** pour les **autres prestations sociales** telles que l'allocation de chômage II, l'aide sociale ou le supplément pour enfants (Kinderzuschlag).

La demande se fait **par écrit**. Dans la Sarre, le versement de la subvention à la garde d'enfants incombe également à l'Elterngeldstelle.

## 1.9 Prestations sociales

### 1.9.1 Généralités

Tout citoyen vivant sur le territoire de la République fédérale d'Allemagne se voit reconnaître le droit de prétendre au bénéfice des aides à l'entretien si ses ressources ne sont pas suffisantes pour subvenir aux besoins de son existence.



Cela signifie, en d'autres termes, que l'on détermine exactement les besoins de l'intéressé et de sa famille et qu'on les met en parallèle avec ses ressources. En cas de différence, les personnes démunies capables de gagner leur vie et leur famille ont droit à l'allocation de chômage II suivant les dispositions du code social – **SGB II – (Protection sociale de base pour demandeurs d'emploi)**.

S'il s'agit dans le cas des démunis de personnes ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite ou de personnes en incapacité permanente totale de travail, celles-ci ont droit aux prestations prévues par le code social – **SGB XII – (aide sociale, protection sociale de base)**. A l'exception de la catégorie de personnes citée ci-dessus, toutes les autres personnes se trouvant sous certaines conditions et en situation de besoin peuvent percevoir, suivant la **loi spécifique d'aide au logement**, une allocation logement (Wohngeld) sous la forme d'une prise en charge d'une partie du loyer (appartement loué) ou d'une allocation pour charges (logement en propriété).

### 1.9.2 Formalités

Les demandes de prestations suivant le code social (SGB II) doivent être présentées auprès du Jobcenter compétent de l'agence pour l'emploi du lieu de résidence ou auprès du centre communal pour la promotion du travail au Landkreis de St. Wendel. Les services d'allocation logement chargés de recevoir la demande d'allocation se trouvent souvent au niveau du Landkreis ou du Regionalverband. La différence réside dans le fait que l'aide sociale est versée par prélèvement sur le budget des Landkreise, alors que l'allocation logement est servie par le Land.

Les demandes sont adressées, comme pour l'aide sociale, aux bureaux d'aide sociale en ce qui concerne la protection vieillesse de base et la protection sociale de base en cas de diminution de la capacité de gain selon les dispositions du code social (SGB XII).

#### Conseil

Etant donné que ces prestations ne sont servies qu'aux personnes domiciliées en République fédérale d'Allemagne, les frontaliers domiciliés en France ne peuvent pas prétendre à ces prestations. Ils doivent, en cas de besoin, s'adresser aux services compétents dans leur pays de résidence.

### 1.9.3 Montant des prestations

Le montant des diverses prestations sociales particulières est déterminé individuellement suivant les besoins et suivant les taux normaux. Les montants des prestations réglementaires mensualisées (à partir de janvier 2014) sont présentés dans le tableau ci-après :



## PRESTATIONS SOCIALES



### Allocation de chômage II / Aide sociale

Prestations réglementaires forfaitaires (par mois)		
Echelons	Personnes autorisées	Montants 01/2014
1	Chef de famille, famille monoparentale	391 €
2	Partenaire	353 €
3	Enfants de 18 à 24 ans	313 €
4	Enfants de 14 à 17 ans	296 €
5	Enfants de 6 à 13 ans	261 €
6	Enfants de 0 à 5 ans	229 €

Les frais d'hébergement et autres besoins supplémentaires des familles monoparentales, des femmes enceintes et de certaines personnes malades et handicapées sont pris en compte pour le calcul des montants. Pour toute information complémentaire à ce sujet, veuillez contacter les bureaux de renseignements correspondants, consulter les brochures « Allocation de chômage II, aide sociale » et « Allocation logement » ou bien vous adresser directement au centre d'information de l'Arbeitskammer.



## 2. Dispositions relatives au droit du travail en Allemagne

### 2.1 Conditions de travail générales

#### 2.1.1 Temps de travail et heures supplémentaires

Le contrat de travail doit préciser le temps de travail. En règle générale, c'est le temps de travail hebdomadaire, par ex. 40 heures sur une semaine de 5 jours, qui est indiqué. Mais il est également possible de fixer le temps de travail mensuel ou annuel. La loi sur la durée du travail (Arbeitszeitgesetz – ArbZG) précise que le temps de travail hebdomadaire peut comporter 48 heures pour une semaine de six jours et, le cas échéant, s'étendre à 60 heures.

#### **Conseil**

Pour éviter tout conflit avec l'employeur, il est recommandé de faire inscrire les dispositions applicables aux heures supplémentaires, ces dispositions devant préciser quand il y a lieu de faire des heures supplémentaires et comment celles-ci doivent être compensées ou indemnisées, que ce soit par l'octroi de temps libre ou par une rémunération supplémentaire.

En Allemagne, la loi régleme la durée de la journée de travail, avec interdiction du travail les dimanches et jours fériés. La loi sur la durée du travail s'oppose à une durée de travail supérieure à huit heures par jour ouvrable. Une prolongation de la durée de travail à un maximum de dix heures par jour n'est autorisée que moyennant le respect d'une moyenne de huit heures à l'intérieur d'une période de compensation définie. Il faut, au plus tard après six heures consécutives de travail, prendre un temps de repos de 30 minutes au moins. Pour une durée de travail jusqu'à neuf heures, il faut observer au total un temps de repos de 45 minutes. La loi, les conventions collectives et les accords d'entreprise autorisent des dérogations à ces dispositions.

#### 2.1.2 Travail à temps partiel

La durée de travail réglementaire définie par la loi est, comme ci-dessus précisé, la journée de huit heures et par conséquent la semaine de six jours, la législation imposant ainsi une limite maximale de 48 heures pour un emploi à plein-temps. Mais l'emploi à plein-temps peut aussi se traduire par la semaine de 40 heures si l'entreprise ne travaille que cinq jours par semaine à raison de huit heures par jour ou encore moins si la convention collective le prévoit. Les salariés à temps partiel sont considérés comme tels lorsque leur temps de travail est inférieur au temps de travail hebdomadaire à plein-temps. La loi interdit la discrimination des salariés à temps partiel, que ce soit pour le maintien de la rémunération en cas de maladie ou pour les congés

## CONDITIONS DE TRAVAIL GÉNÉRALES

payés, ou bien encore pour d'autres cas répondant aux dispositions réglementaires (voir à ce propos la brochure de l'Arbeitskammer « Teilzeitbeschäftigung »)

### **Le droit au travail à temps partiel**

Par le biais de la Loi sur le temps partiel et les contrats à durée déterminée (Teilzeit- und Befristungsgesetz / Tz BfG), le législateur a prévu la possibilité d'une diminution du temps de travail. Pour faire valoir ce droit, l'entreprise concernée doit avoir 15 salariés au moins et le contrat de travail doit avoir été conclu pour une durée supérieure à six mois. Le salarié adresse une demande informelle à l'employeur trois mois avant la date souhaitée pour bénéficier d'une diminution de son temps de travail contractuel. Il doit, en toute logique, y indiquer le nombre d'heures ainsi que la répartition souhaitée du temps de travail. Le salarié et l'employeur se rencontrent alors pour s'entretenir de l'objet de la demande.

### **Trois cas possibles :**

1. Accord sur le souhait de temps partiel.
2. Aucune solution n'est trouvée jusqu'à un mois avant le début de mise en application : est alors réputée accordée la répartition du temps de travail souhaitée par l'intéressé.
3. Rejet de la demande, obligatoirement sous forme écrite, par l'employeur, celui-ci devant cependant préciser dans son refus les raisons propres à l'entreprise pour s'y opposer. Peuvent par exemple être invoqués comme motifs : la sécurité de l'entreprise ou des frais anormalement élevés à la charge de l'employeur. Ce n'est ensuite qu'après une période de deux ans que le salarié pourra poser une nouvelle demande.

### **2.1.2.1 Emplois à faible rémunération : les Jobs à 450 €**

Les emplois à faible revenu sont des emplois dont la rémunération ne dépasse pas 450 € par mois. Les emplois de courte durée sont limités à deux mois par an ou à 50 jours de travail par année civile. La législation allemande ne prévoit pas de limite maximum pour ces emplois qui ne sont assujettis ni aux cotisations sociales ni aux cotisations forfaitaires, pour les employeurs comme pour les salariés. En principe, les personnes embauchées au titre d'un mini-job avant 2013 ne paient pas de charges sociales. Depuis 2013, les bénéficiaires de mini-jobs sont normalement soumis à l'assurance vieillesse, ils peuvent toutefois se faire libérer de cette obligation. Avant toute démarche en ce sens, il est recommandé de se faire conseiller sur ses droits à pension.

Pour les « Jobs à 450 € », l'employeur verse une cotisation forfaitaire d'env. 30 % à la Centrale des mini-jobs de l'assurance vieillesse allemande (Minijob-Zentrale der deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See). 15 % de cette cotisation sont affectés à l'assurance vieillesse, 13 % à l'assurance maladie, 2 % aux impôts forfaitaires et 0,95 % en cotisations diverses. Les salariés ne paient, hormis les cotisations obligatoires aux régimes de retraite depuis janvier 2013, aucune cotisation.



Pour les mini-jobs exercés à domicile, les employeurs doivent payer une somme forfaitaire moindre, soit un total de 14,27 %, dont 5 % pour l'assurance maladie, 5 % pour l'assurance vieillesse, 1,6 % pour l'assurance accidents obligatoire, 0,67 % pour les prélèvements selon la loi sur la compensation des charges (maladie et maternité) et 2 % pour les impôts forfaitaires.

**Attention :** Tout mini-job, exercé parallèlement à un emploi principal assujéti à l'assurance sociale, reste exonéré d'assurance sociale. Les emplois à faible revenu sont dispensés du versement de cotisations à l'assurance chômage. Les bénéficiaires d'allocations chômage en Allemagne peuvent continuer à travailler, mais pour un temps de travail inférieur à 15 heures par semaine, sous peine de perdre leurs droits aux allocations.

Les bénéficiaires de pensions de vieillesse anticipées ou de pensions pour diminution de la capacité de gain à taux plein peuvent, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge légal de départ à la retraite, gagner jusqu'à 450 € par mois, sans que le montant de leur pension en soit affecté. Les 15 % de l'employeur affectés à l'assurance vieillesse ne permettent l'ouverture qu'à un faible droit à la pension. Les personnes employées dans le cadre d'un mini-job qui augmentent le montant cotisé pour atteindre le taux de cotisation normal de 18,9 % (2014) et qui acquièrent ainsi des cotisations obligatoires, doivent verser actuellement 3,9 % de leur rémunération (sur un minimum d'au moins 175 €). Pour les mini-jobs exercés à domicile, la part de cotisation minimum du salarié est de 24,33 € (montant valable en 2014).

Par le paiement de ces cotisations, les salariés exerçant un mini-job obtiennent, en plus d'une pension vieillesse un peu plus élevée, les pleins droits aux prestations de l'assurance vieillesse, par exemple en cas de réhabilitation ou en cas d'invalidité. Les dispositions générales du droit du travail s'appliquent également aux mini-jobs ; par exemple le maintien de la rémunération en cas de maladie, le maintien du salaire pour les jours fériés et le droit aux congés payés. Toute discrimination en matière de législation du travail est interdite. D'autres dispositions figurent dans le dépliant actuel « Mini-jobs et Midi-jobs » de l'Arbeitskammer et sur notre site Internet [www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de).

Dans le segment des bas salaires, il existe aussi les « Gleitzonen-Jobs ». Il s'agit d'emplois dont les rémunérations mensuelles sont comprises entre 450,01 € et 850,00 € bruts. Ils ont pour avantage de permettre aux salariés de bénéficier des droits à l'assurance maladie, à l'assurance dépendance, à l'assurance vieillesse et à l'assurance chômage, alors qu'ils ne paient que des cotisations réduites. Le taux des cotisations patronales aux branches de l'assurance sociale est également réduit.

### 2.1.3 Salaire, traitement et rémunérations exceptionnelles

A partir du 1er janvier 2015 un salaire minimum de 8,50 € / heure est désormais instauré pour les salariés de plus de 18 ans. Toutefois subsistent encore des règles parti-

## CONDITIONS DE TRAVAIL GÉNÉRALES

culières et exceptions (p. ex. apprentis, certains stagiaires, distributeurs de journaux, contrat de travail soumis à une convention collective, emploi de courte durée et les chômeurs de longues durée). Les dispositions salariales sont fixées par contrat de travail ou convention collective. Diverses possibilités s'offrent aux salariés désireux d'aménager leurs salaires. On convient souvent d'un salaire horaire. On peut aussi convenir d'une rémunération à la tâche ou d'une rétribution fixe avec commissions.

Sous le terme de rémunération exceptionnelle (Sonderzahlung) on entend une rémunération particulière qui s'ajoute au salaire mensuel, par exemple la prime de Noël, l'indemnité de congé versée en sus du droit au congé payé, la gratification exceptionnelle de jubilé d'entreprise. Ces paiements font généralement l'objet d'une clause au sein de la convention collective ou du contrat de travail.

**Attention :** la négociation du salaire se fait habituellement en brut.

### **Conseil**

Il convient de noter que des engagements de remboursement peuvent avoir été prévus au contrat de travail ou dans la convention collective pour le cas où il serait mis fin au contrat de travail avant l'écoulement d'une durée prédéterminée

### 2.1.4 Maladie (maintien du salaire)

En Allemagne, les salariés disposent, par rapport à leurs homologues européens, du système de protection le plus étendu en matière de maladie. Suivant les prescriptions de la Loi sur le maintien de la rémunération (Entgeltfortzahlungsgesetz), les salariés ayant exercé un emploi en entreprise depuis au moins quatre semaines ont, pour toute incapacité de travail consécutive à une maladie (sauf en cas de maladie récurrente), droit au maintien du salaire pour une durée minimale de six semaines.

En cas de maladies récurrentes, c'est-à-dire de maladies à récurrence ou à rechute, telles que les maladies chroniques, une période d'interruption d'au moins 6 mois ou une période d'au moins 12 mois est nécessaire entre la première incapacité de travail et la survenance de la nouvelle incapacité de travail. Il est donc essentiel que le salarié bénéficie, de par les dispositions en vigueur, du droit au maintien du salaire pendant une période de six semaines.

### 2.1.5 Les congés payés

Le droit à un minimum de 24 jours ouvrables de congés payés par an est inscrit dans la **Loi fédérale sur les congés payés** (Bundesurlaubsgesetz / BUrlG). Néanmoins, beaucoup de conventions collectives ou de contrats de travail prévoient l'octroi d'un nombre de jours de congés payés plus élevé. Les salariés travaillant à temps partiel ont aussi, tout comme ceux occupant un emploi à temps plein, droit au congé payé de 24 jours ouvrables (4 semaines par an). Les salariés à temps partiel peuvent aussi calculer leur congé sur la base des jours de travail.

**Exemple**

Mme Meyer travaille trois jours par semaine. Ses droits à congé sont ainsi déterminés : Nombre de jours de travail par semaine multiplié par quatre :  $3 \times 4 = 12$  jours de travail par an.

Des dispositions légales spéciales prévoient l'octroi d'un congé payé supplémentaire au profit des adolescents et des personnes gravement handicapées. L'année comptant pour les congés est en principe l'année civile. Les congés payés doivent être pris avant la fin de l'année civile et ne peuvent que dans certains cas exceptionnels et limités dans le temps être reportés sur l'année suivante. Sur la base d'une nouvelle jurisprudence, les congés légaux sont maintenus lorsque, suite à une maladie ou une invalidité, ceux-ci n'ont pu être pris pendant l'année civile de référence. Même les congés de maladie donnent droit à l'octroi de congés payés, mais pas indéfiniment. Selon la jurisprudence actuelle, le droit au congé payé s'éteint lorsque celui-ci ne peut pas être pris pour cause de maladie, après l'écoulement d'une période de 15 mois, à partir de la fin de l'année donnant droit au congé. Autrement dit, le droit au congé acquis en 2012 s'éteint à la fin du mois de mars 2014. Seuls les salariés occupant un emploi depuis une durée ininterrompue de six mois peuvent prétendre au bénéfice de la totalité du congé payé annuel. En deçà de cette période ne subsiste que le droit au congé partiel correspondant. Diverses modalités de paiement peuvent également être déterminées en relation avec les congés.

**Salaire maintenu pendant le congé**

Le versement du salaire pendant la période de congés payés correspond aux traitements et salaires habituellement versés.

**Prime de vacances**

La prime de vacances est généralement basée sur une disposition prévue par la convention collective ou le contrat de travail. Soit elle s'ajoute au salaire mensuel, soit elle est versée à titre de prime supplémentaire en sus des congés payés.

**Indemnité compensatrice de congé payé non pris**

L'indemnité compensatrice des congés payés est perçue par le salarié si son contrat de travail est résilié et si les congés payés acquis n'ont pas encore été pris dans leur totalité.

**Attention :** Si l'employeur refuse d'accorder le congé demandé par le salarié et que, sans l'autorisation de l'employeur, le salarié se met en congé de sa propre initiative, celui-ci peut se voir alors appliquer la mesure de licenciement sans préavis.

Pour plus d'informations sur les congés payés, veuillez consulter le dépliant « Urlaub » publié par l'Arbeitskammer.

## CONDITIONS DE TRAVAIL GÉNÉRALES

### 2.1.6 Jours fériés en Allemagne

Les jours fériés des Länder de la Sarre, de la Rhénanie-Palatinat et du Bade-Wurtemberg figurent dans le tableau ci-dessous. Pour chacun des jours déclarés fériés, l'employeur est tenu de payer le salaire comme si le travail avait eu lieu. Ces dispositions se fondent également sur la Loi sur le maintien de la rémunération (Entgeltfortzahlungsgesetz).

Jours fériés	Sarre	Rhénanie-Palatinat	Bade-Wurtemberg
Jour de l'An	●	●	●
Vendredi Saint	●	●	●
Lundi de Pâques	●	●	●
1 <sup>er</sup> Mai	●	●	●
Ascension	●	●	●
Lundi de la Pentecôte	●	●	●
3 octobre	●	●	●
Jour de Noël et	●	●	●
Second jour de Noël	●	●	●
Epiphanie			●
Fête-Dieu	●	●	●
Assomption	●		
Fête de la Réformation			
Toussaint	●	●	●
Jour de jeûne et de prière			
Total des jours fériés	12	11	12

● = jour férié légal

### 2.1.7 Période d'essai

La période d'essai s'étend en Allemagne jusqu'à six mois. Pendant cette période d'essai, il est possible de mettre fin au contrat de travail sous préavis de deux semaines, délai légal de préavis. Cependant, il peut être dérogé, par convention collective ou contrat de travail, à ce délai légal.

### 2.1.8 Délai de préavis

Après la période d'essai, le délai de préavis légal est de quatre semaines, au 15 du mois ou en fin de mois civil. Le salarié est tenu de respecter ce délai de préavis, à moins que la convention collective ou le contrat de travail n'indique un autre



délai de préavis. En cas de licenciement par l'employeur la durée du délai de préavis légal s'allonge en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

Ancienneté	Délai de préavis
2 ans	1 mois en fin de mois
5 ans	2 mois en fin de mois
8 ans	3 mois en fin de mois
10 ans	4 mois en fin de mois
12 ans	5 mois en fin de mois
15 ans	6 mois en fin de mois
20 ans	7 mois en fin de mois

Le calcul tient compte de toute la durée de l'emploi dans l'entreprise, donc aussi des périodes de formation, d'activité mineure et de congé parental.

## 2.2 Contrats

### 2.2.1 Le contrat de travail

Il y a divers types de contrats de travail : contrat à durée déterminée, à durée indéterminée, contrat de travail intérimaire, de travail à distance, etc. **Le contrat de travail à durée indéterminée** ne doit pas forcément être conclu par écrit. Il peut être aussi conclu verbalement. Mais, conformément aux termes de la loi allemande sur le contenu minimum des contrats de travail (Nachweisgesetz), l'employeur est tenu d'arrêter dans un délai de quatre semaines par écrit les éléments essentiels du contrat. Ce document, qui ne requiert que la signature de l'employeur, doit contenir les indications suivantes :

- a) les noms et adresses des parties contractantes,
- b) la date de début du contrat de travail : avec durée prévue de la relation de travail s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée,
- c) le lieu de travail ou si le salarié est aussi appelé à exercer ses activités hors d'un lieu de travail défini l'indication que le salarié pourra travailler en divers lieux,
- d) une brève description des caractéristiques de l'emploi ou des activités que le salarié doit exercer,
- e) la composition et le montant de la rémunération, donc du salaire, y compris majorations, indemnités, primes, rémunérations spéciales, gratifications, ainsi que tous autres éléments constitutifs du salaire et leurs échéances,



## CONTRATS

- f) le temps de travail convenu,
- g) la durée des congés payés annuels,
- h) les délais de résiliation du contrat de travail,
- i) des indications générales relatives aux conventions collectives, aux accords d'entreprise ou autres textes conventionnels applicables à la relation de travail.

### Contrat à durée déterminée :

**La loi autorise la conclusion de contrats de travail à durée déterminée, ceux-ci devant être établis par écrit. Il y a deux sortes de contrat à durée déterminée :**

1. **Contrat à durée déterminée en raison d'une cause légitime.** L'employeur doit indiquer un motif justifiant la conclusion valable d'un contrat de travail à durée déterminée. Ce motif doit aussi figurer dans le contrat de travail. Une cause légitime peut être, par exemple, le remplacement d'un salarié en maladie ou d'un salarié en congé parental ainsi que le cas du contrat de travail à l'essai stricto sensu.
2. Il existe aussi la possibilité de conclure un contrat de travail à durée déterminée sans cause légitime, ce contrat, la « Zeitbefristung », comportant alors une clause permettant de mettre fin au contrat de travail dans un certain délai. La condition en est cependant que cette fixation de délai ne dépasse pas au total deux ans et que le contrat ne puisse être reconduit plus de trois fois, ce qui fait en tout quatre périodes. Il faut aussi observer l'impossibilité d'imposer une limitation de la durée s'il y a déjà eu dans le passé des relations de travail (avec la même entreprise) fondées sur un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Si donc vous avez exercé à un moment quelconque une activité dans une entreprise donnée, vous ne pourrez plus y être embauché(e) au titre d'un contrat à durée déterminée sans cause légitime.
3. Il existe des dispositions spéciales en ce qui concerne cette clause de fixation de délai : la fixation de délai est autorisée jusqu'à une durée de quatre ans durant les quatre premières années après la date de création d'une entreprise. Pendant cette période de quatre ans, le contrat de travail peut être renouvelé plusieurs fois.



### Conseil

Il faut faire valoir ses droits en justice dans un délai de 3 semaines après la rupture du contrat de travail à durée déterminée.

### 2.2.2 Convention collective

Une convention collective est réputée applicable si les deux parties contractantes (le salarié et l'employeur) sont assujetties au régime de la convention collective, c.-à-d. que l'employeur est affilié à une association patronale et que le salarié est syndiqué. Dans les secteurs importants de l'économie, tels que le bâtiment, le net-



toyage industriel, il est souhaitable de disposer de conditions de travail uniformisées. C'est pourquoi le Ministère du travail d'un Land peut décider d'étendre le champ d'application des conventions collectives en leur conférant un caractère obligatoire.

Cela a pour conséquence, à titre d'exemple, que tous les salariés de la même branche et de la même catégorie professionnelle bénéficient du même salaire horaire. Les employeurs sont tenus d'appliquer les conventions collectives possédant un caractère général, quelle que soit leur appartenance patronale. En outre, la convention collective s'applique à l'entreprise s'il en a été convenu ainsi dans le contrat de travail.

### 2.2.3 Accord d'entreprise

Conclu entre l'employeur et le conseil d'entreprise, l'accord d'entreprise a une incidence directe sur les relations de travail existant dans une entreprise.

## 2.3 Résiliation du contrat de travail

Il existe diverses possibilités de mettre fin aux relations de travail, à savoir :

- **La rupture du contrat dans les délais**, c'est-à-dire la dénonciation avec respect du préavis fixé.
- **La rupture du contrat sans préavis**, c'est-à-dire la 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.
- La résiliation du contrat de travail par décision commune sous forme d'un **contrat de résiliation** établi par écrit.
- Le **décès du salarié** mettant fin à la relation de travail.

### Conseil

Les conséquences en matière de droit à la sécurité sociale varient en fonction du mode de résiliation. Il convient de souligner que les frontaliers sont soumis à la législation sociale du pays de domicile, donc de la France.

### 2.3.1 Résiliation avec préavis

Toute résiliation exige la forme écrite sous peine de nullité. Les délais de préavis sont fixés dans le contrat de travail ou dans la convention collective. Les délais de préavis légaux des salariés sont de 4 semaines au 15 du mois ou à la fin du mois civil. Les éventuels délais plus longs de l'employeur sont indiqués dans le tableau figurant au point 2.1.8. Il faut néanmoins toujours étudier avec attention le texte du contrat de travail ou de la convention collective, d'autres délais pouvant y être fixés, aussi bien pour l'employeur que pour le salarié.

## RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### 2.3.2 Résiliation sans préavis

Une résiliation sans préavis signifie que la relation de travail prend fin à la réception de la résiliation. Un motif légitime à invoquer par l'employeur serait, par exemple, constitué par le fait que le salarié se met de sa propre initiative en congé payé sans l'autorisation de son employeur.

De son côté, le salarié peut avancer comme motif légitime de démission sans préavis qu'il n'a reçu aucun salaire depuis deux mois et que l'employeur refuse d'en exécuter le versement nonobstant une mise en demeure écrite (voir à ce propos aussi la brochure de l'Arbeitskammer « Droits du salarié en cas de difficultés de paiement et d'insolvabilité de l'employeur »).

### 2.3.3 Protection contre le licenciement

Les salariés ayant **conclu un contrat de travail avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004** sont protégés contre le licenciement dès lors qu'ils travaillent depuis plus de six mois dans une entreprise de plus de cinq salariés (hors apprentis), le nombre des salariés à temps partiel étant compté pour moitié jusqu'à 20 heures de temps de travail hebdomadaire et pour les trois quarts jusqu'à 30 heures.

#### Exemple

Les dispositions relatives à la protection contre le licenciement ne s'appliquent pas à une entreprise employant quatre salariés à temps plein et deux à mi-temps (2 x 0,5) du fait que, suivant le mode de calcul prévu par la loi de protection contre le licenciement (Kündigungsschutzgesetz/KSchG), le chiffre de référence exigé (plus de 5 salariés) n'est pas réalisé.

Pour ce qui est des contrats de travail postérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2004, les salariés ne bénéficient des dispositions relatives à la protection contre le licenciement que si leur ancienneté dans l'entreprise est supérieure à six mois et que l'entreprise emploie plus de 10 salariés (hors apprentis). Le nombre des salariés à temps partiel compte, comme auparavant, pour moitié jusqu'à 20 heures de temps de travail hebdomadaire et pour les trois quarts jusqu'à 30 heures.

**Une fois les conditions prévues par la loi relative à la protection contre le licenciement réunies, il est possible d'invoquer les motifs de licenciement suivants :**

- **Licenciement pour motif économique** (par ex. baisse du chiffre d'affaires). Dans ce cas, il faut toujours tenir compte des critères sociaux (ancienneté, âge, personnes à charge, etc.).

**Indemnité de licenciement :** L'article 1 a de la loi relative à la protection contre le licenciement (Kündigungsschutzgesetz/KSchG) prévoit que l'employeur



prononçant le licenciement pour motif économique peut proposer au salarié une indemnité et poser comme condition que le salarié laisse expirer le délai de trois semaines dont il dispose pour introduire une action auprès du tribunal du travail. Selon la loi de protection contre le licenciement (article 1 a, alinéa 2 KSchG), le montant de l'indemnité correspond à 50 % du salaire mensuel brut pour chaque année du contrat de travail, une période d'une durée supérieure à six mois étant arrondie à une année entière.

- **Licenciement pour des raisons liées à la personne** (souvent pour cause de maladie)
- **Licenciement pour des raisons liées au comportement**, par ex. retards répétés au travail. Dans ce cas, il faut adresser préalablement un avertissement au salarié.

**Voie de recours judiciaire applicable à la protection contre le licenciement :** Toute plainte doit être déposée auprès du tribunal du travail compétent dans un délai de trois semaines suivant la réception de la résiliation. Ce délai de recours de trois semaines s'applique à l'ensemble des actions en protection contre le licenciement même si le licenciement déroge à une loi (par ex. à la loi sur la protection de la maternité/Mutterschutzgesetz) ou s'il y a non-respect du délai de préavis.

### 2.3.4 Résiliation d'un commun accord

La résiliation par décision commune revêt la forme d'un contrat écrit, conclu entre l'employeur et le salarié, dans lequel il est prévu d'un commun accord de résilier le contrat de travail à un moment précis. Il est conseillé d'y régler les questions juridiques en suspens qui résultent de la relation de travail.

### 2.3.5 Certificat de travail

La remise d'un certificat de travail est obligatoire. Le certificat simple (einfaches Zeugnis) indique la durée de l'emploi et le type d'activité, alors que le certificat de travail qualifié (qualifiziertes Zeugnis), qui doit être expressément demandé par le salarié, contient des renseignements supplémentaires portant sur le travail accompli et l'aptitude à occuper des emplois à responsabilité.

## 2.4 Information du salarié sur l'exercice de ses droits

### 2.4.1 Exercice des droits du salarié vis-à-vis de l'employeur

L'expression des exigences du salarié requiert la forme écrite avec remise au destinataire d'une lettre en recommandé avec accusé de réception, cette lettre devant toujours fixer le délai pour y satisfaire. Il faut tenir compte des délais de prescription ou de péremption. Ces droits résultent du contrat de travail, de la convention collective ou d'une loi. A défaut d'une suite favorable à ces exigences, il ne reste plus que l'action devant un tribunal du travail.

## INFORMATIONS DU SALARIÉ SUR SES DROITS

### 2.4.2 Voie de recours judiciaire auprès des tribunaux du travail

En première instance, il n'est pas exigé de se faire assister d'un conseil judiciaire. Il est cependant judicieux, en présence de faits d'une certaine difficulté juridique, de faire appel à l'assistance juridique du syndicat ou d'un avocat. Une fois la plainte déposée auprès du tribunal du travail, la procédure de règlement à l'amiable est engagée, au cours de laquelle le juge présente un projet de compromis au salarié et à l'employeur après avoir fait le point sur les aspects juridiques de l'affaire.

Le ralliement au projet de compromis conduit à un compromis judiciaire. Dans ce cas, il n'y a pas de frais de justice à acquitter. Par contre, si le projet de compromis est rejeté, il faut arrêter une date d'audience devant le tribunal de première instance. Le juge et les deux jurés statuent alors sur l'affaire et les frais sont fixés proportionnellement au montant en litige.

L'audience des débats présidée par une chambre (Kammertermin) donne lieu à un jugement. Le cas échéant, il est possible de faire appel devant un tribunal supérieur du travail (Landesarbeitsgericht) dont le jugement peut éventuellement faire l'objet d'un pourvoi en cassation devant le Tribunal fédéral du travail (Bundesarbeitsgericht).

#### Conseil

L'Arbeitskammer a réalisé des brochures sur divers sujets relevant du droit social et du travail. Celles-ci peuvent être téléchargées sur le site Internet [www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de). Les 10 dépliants suivants, traduits en français, fournissent des informations intéressantes aux frontaliers :

- Contrats de travail selon la loi sur le contenu minimum des contrats de travail
- Loi sur l'aménagement du temps de travail
- Allocation parentale et congé parental
- Maintien du salaire les jours fériés et en cas de maladie
- Congé en cas de maladie des enfants
- Emplois à faible rémunération (mini-jobs et midi-jobs)
- Gratifications
- Délais de préavis et protection contre le licenciement
- Congés
- Difficultés financières ou d'insolvabilité de l'employeur



## 3. Situation fiscale des frontaliers domiciliés en France

### 3.1 Définition du frontalier sous l'aspect fiscal

Il faut satisfaire aux conditions suivantes pour avoir le statut fiscal du frontalier français (article 13 de la convention relative à la double imposition) :

- 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 5011) et présenter cette attestation d'exonération à son employeur allemand.

En règle générale, les salariés ayant un statut de frontalier sont imposables sur les revenus du travail dans leur pays de résidence.

Les salariés sans statut de frontalier sont en principe imposés dans le pays où ils exercent leur activité.

**Exception :** Les frontaliers employés dans un organisme public allemand et percevant des salaires de cette source sont imposés dans le pays d'emploi, donc en Allemagne, s'ils sont ressortissants allemands. Pour les frontaliers de nationalité française, l'imposition se fait dans le pays de résidence (la France).

#### Exemple

Un salarié de nationalité allemande vient élire domicile en France. Il fait tous les jours la navette pour se rendre à son lieu de travail, l'Université de Sarrebruck. Bien que les conditions du statut de frontalier soient remplies, l'imposition aura lieu en Allemagne, son employeur étant une personne morale de droit public et le salarié possédant la nationalité allemande.

**Travailleurs intérimaires :** Les travailleurs intérimaires ne peuvent pas recevoir à l'avance une attestation d'exonération et sont imposés dans le pays d'emploi. Après l'obtention du statut de frontalier à la fin de l'année civile, ils ont toutefois la possibilité de demander le remboursement des impôts versés en Allemagne et de payer ensuite leurs impôts en France.

## SITUATION FISCALE DES FRONTALIERS

### Perte du statut de frontalier fiscal : la règle des 45 jours

La convention sur la compensation financière relative aux frontaliers (Verständigungsvereinbarung) du 3 avril 2006, passée avec l'administration française des contributions directes, précise notamment : Est réputé frontalier tout salarié qui, ayant son domicile en zone frontalière et travaillant dans la zone frontalière du pays voisin, retourne en principe chaque jour à son domicile et paie ses impôts exclusivement dans le pays de résidence.

S'il lui est impossible de regagner son domicile après chaque journée de travail ou s'il exerce par exemple son activité pendant des jours complets hors de la zone frontalière, il conserve toutefois son statut de frontalier aux conditions suivantes :

- si le salarié exerce son emploi en zone frontalière toute l'année civile et, que pendant cette période, la durée où il ne revient pas à son domicile ne dépasse pas 45 jours de travail, ou que l'emploi dans le cadre de l'entreprise de son employeur exige l'exécution d'activités hors de la zone frontalière, ou
- si, n'exerçant pas toute l'année civile son emploi en zone frontalière, il exécute des activités durant lesquelles les jours de non-retour au domicile ou les jours de travail hors de la zone frontalière ne dépassent pas 20 % de la période travaillée ou des jours de travail dans le cadre de la relation de travail (ou des relations de travail), sans cependant dépasser 45 jours dans l'année civile.

Les activités exercées dans la **zone frontalière de l'Etat de résidence** du salarié sont réputées effectuées dans la zone frontalière.

Sont considérés comme des jours de travail au même titre que tous les autres jours où le salarié exerce son activité, les jours de travail convenus contractuellement (jours civils moins les jours où, aux termes de son contrat de travail, le salarié n'est pas tenu de travailler, comme par ex. les jours de congé, les jours de week-end, les jours fériés légaux). Par ailleurs, les jours d'arrêt pour cause de maladie ne sont pas comptés comme des jours de non-retour au domicile.

Un jour ouvré ne peut être considéré comme un jour de non-retour au motif que le temps de travail du salarié excède un jour civil en raison de l'heure d'embauche ou de la durée du travail (par exemple travail posté ou de nuit).

#### Exemples

Situation de départ : Un travailleur frontalier réside à Strasbourg (zone frontalière française). Son lieu de travail habituel se trouve à Kehl (zone frontalière allemande).

**Cas n° 1 :** Le salarié quitte son domicile le lundi matin et rejoint son lieu de travail habituel situé dans la zone frontalière. Il voyage ensuite hors de la zone frontalière pour des raisons professionnelles. Le soir, il retourne sur son lieu de travail situé dans la zone frontalière, puis rejoint son domicile.

Le travailleur frontalier exerce aussi son activité dans la zone frontalière. Il ne travaille donc pas en dehors de la zone fronta-



lière pendant une journée de travail complète. Ce jour n'est pas pris en compte selon la règle des 45 jours.

**Cas n° 2 :** Le travailleur frontalier quitte son domicile le lundi matin et rejoint son lieu de travail habituel situé dans la zone frontalière. Il sort ensuite de la zone frontalière pour des raisons professionnelles. Le soir, il se rend directement à son domicile.

La réponse est la même que pour le cas n° 1.

**Cas n° 3 :** Le salarié quitte son domicile le lundi matin et rejoint directement un lieu de travail situé en dehors de la zone frontalière. A la fin de sa journée de travail, il retourne directement à son domicile.

Le salarié travaille en dehors de la zone frontalière pendant une journée de travail complète. Par conséquent il convient, selon la règle des 45 jours, de comptabiliser un jour.

**Cas n° 4 :** Le salarié exerce son activité la nuit entre 20 heures et 4 heures du matin. Il quitte son domicile le lundi soir, se rend sur son lieu de travail habituel dans la zone frontalière puis quitte la zone frontalière pour des raisons professionnelles. Le mardi matin, il retourne sur son lieu de travail situé dans la zone frontalière, puis rejoint son domicile.

Le travailleur frontalier exerce une partie de ses activités dans la zone frontalière et n'effectue donc pas une journée de travail complète en dehors de cette zone. Ce jour n'est pas pris en compte conformément à la règle des 45 jours. Le fait que les heures de travail s'étendent sur deux jours civils n'est pas pertinent.

**Cas n° 5 :** Le salarié exerce son activité la nuit entre 20 heures et 4 heures du matin. Il quitte son domicile le lundi soir pour se rendre sur un lieu de travail situé en dehors de la zone frontalière. Le mardi matin, il rejoint directement son domicile.

Le salarié travaille en dehors de la zone frontalière pendant une journée de travail complète. Il convient par conséquent de comptabiliser un jour, conformément à la règle des 45 jours. Même si les heures de travail s'étendent sur deux jours civils, le nombre de jours à comptabiliser n'augmente pas.

**Cas n° 6 :** Le salarié quitte son domicile le lundi matin et se rend sur son lieu de travail habituel situé dans la zone frontalière. Il quitte ensuite la zone frontalière pendant plusieurs jours pour des raisons professionnelles. Le jeudi soir, il rejoint son domicile.

Dans le cas de missions de plusieurs jours, chaque jour de déplacement doit être comptabilisé comme un jour au sens du point 2



(en l'espèce 4 jours), à condition qu'il s'agisse d'un jour de travail. Que le salarié ait ou non exercé son activité dans la zone frontalière avant de commencer sa mission n'est pas pertinent

**Cas n° 7 :** Le salarié quitte son domicile le jeudi matin, se rend sur son lieu de travail habituel, puis quitte la zone frontalière pendant plusieurs jours pour des raisons professionnelles. Il rejoint son domicile le mardi suivant. Son contrat ne prévoit pas qu'il travaille les samedis et dimanches. Toutefois, sur instruction de son employeur, le salarié doit travailler le samedi pendant son déplacement.

Dans le cas de missions sur plusieurs jours, chaque jour de déplacement doit être compté comme un jour au sens du point 2, à condition qu'il s'agisse d'un jour de travail. Le salarié étant tenu de travailler aussi le samedi, ce jour devra être considéré comme un jour de non-retour au domicile. Dans ce cas, cela porte à cinq le nombre de jours à comptabiliser.

### 3.2 Vous avez le statut de frontalier : imposition du frontalier dans le pays de résidence (France)

Le régime fiscal des frontaliers est réglé par les conventions fiscales franco-allemandes de juillet 1959 et septembre 1989 ainsi que par l'accord additionnel du 20 octobre 2001. Cet accord précise que le droit d'imposition applicable aux frontaliers appartient au pays de résidence. Sont exclues de ce régime les personnes en travail intérimaire. Ces salariés sont imposables dans les deux pays et ont droit à un crédit d'impôt dans le pays de résidence. Après l'obtention du statut de frontalier à la fin de l'année civile, les travailleurs intérimaires ont toutefois la possibilité de demander le remboursement des impôts versés dans le pays d'emploi (Allemagne) et de payer ensuite leurs impôts en France.

Toutes les conditions précédemment énoncées étant remplies, il faut procéder aux démarches précisées ci-après pour satisfaire aux dispositions réglementaires qui s'appliquent aux frontaliers :

- a) En France, il faut d'abord faire une déclaration à la mairie ou à l'hôtel de ville. A cet effet, il est nécessaire, comme la législation française ne reconnaît qu'un seul domicile, de présenter une attestation de départ de domicile d'Allemagne. La mairie établit alors une « carte d'entrée » ou un certificat de domicile.
- b) Sur le formulaire N 5011 en version bilingue, servant de demande en trois exemplaires pour l'obtention de l'attestation d'exonération, qui est délivrée aux frontaliers par le service des impôts allemand et en France par le trésor public ou le centre des impôts (CDI), il faut inscrire le nom et l'adresse de l'em-



ployeur dans l'Etat ou est exercé l'emploi, en précisant la date du début de l'emploi à l'intérieur de la zone frontalière et le domicile (en zone frontalière) que le frontalier regagne chaque jour après le travail. Les frontaliers doivent tenir informés les services des impôts de tout changement de domicile. L'employeur portera sur le formulaire d'autres renseignements, tels que le salaire brut et les cotisations à l'assurance sociale.

- c) Après signature de la demande, en trois exemplaires, par l'employeur et le salarié, le formulaire est présenté au service des impôts du domicile en France (Centre des Impôts, CDI), cela afin que l'administration française compétente y appose le cachet de service après contrôle. L'administration française conserve un exemplaire, l'exemplaire N° 1.
- d) L'exemplaire N° 2, également signé et revêtu du cachet, est présenté au service allemand des impôts compétent du siège de l'entreprise pour contrôle et délivrance de l'attestation d'exonération. L'exemplaire N° 3 reste en possession du frontalier.
- e) A partir de ce moment, l'employeur n'a plus, en ce qui concerne le salarié en question, à retenir d'impôt sur le salaire. Si le lieu d'emploi du salarié est situé en zone frontalière d'un Etat et que son domicile est en zone frontalière de l'autre Etat, les revenus sont exclusivement imposables dans le pays de résidence. Le service des impôts n'établit cependant aucune attestation officielle d'exonération à l'entreprise de travail temporaire/intérimaire et rend ainsi le travailleur temporaire/intérimaire, qui a aussi un statut de frontalier, imposable dans le pays d'emploi. L'intéressé a cependant la possibilité de demander le remboursement des impôts versés en Allemagne si, à la fin de l'année civile, il peut justifier du statut de frontalier.

### Conseil

Le service des impôts compétent fournit volontiers des informations utiles en ce qui concerne la délivrance ou le renouvellement de l'attestation d'exonération.

L'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) est calculé sur la base des revenus annuels des personnes physiques. Sont considérés comme revenus du salarié, à côté des traitements et salaires, les droits et avantages en nature tels que l'usage privé d'un véhicule d'entreprise, les frais de carburants, etc... Les indemnités journalières (sauf celles versées en cas de maladies professionnelles et d'accidents du travail) et les primes sont également prises en compte pour ce calcul.

Les cotisations de sécurité sociale figurant sur la fiche de paye peuvent être déduites entièrement du salaire brut majoré des avantages en nature. En 2014, le taux de cotisations salariales s'élève à environ 20,18 %. Les cotisations obligatoires aux caisses complémentaires (retraite et assurance dépendance) ou à la retraite professionnelle financée par l'employeur sont aussi partiellement déductibles. Il est possible de déduire du montant restant soit un forfait de 10 % pour

## SITUATION FISCALE DES FRONTALIERS

les frais professionnels, dont le plafond est fixé à 14.157 € en 2012 et à 10.000 € en 2013, soit les frais professionnels réels qui sont soustraits aux frais réels.

### On compte entre autres parmi les frais professionnels réels :

- les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, jusqu'à une distance maximale de 40 km par jour pour les déplacements aller et retour. Le coefficient multiplicateur est indiqué sur la carte grise du véhicule ;
- les frais pour doubles dépenses communes d'un ménage ;
- les frais de déménagement s'il existe une relation directe avec le changement du lieu de travail ou si le déménagement est dû à un changement de site de l'entreprise ;
- les frais d'études, de formation et de documentation ;
- les frais de cotisations syndicales ;
- frais de vêtements de travail, tels que les bleus de travail et chaussures spéciales, ainsi que les frais de blanchissage du linge professionnel.

Cette liste n'est pas exhaustive. Pour en savoir plus, veuillez vous adresser à l'autorité fiscale compétente. Les pièces justificatives des frais doivent être jointes à la déclaration d'impôt sur le revenu, celle-ci devant préciser la justification de tous les frais encourus. Il faut y joindre les copies des pièces justificatives des frais réels.

Le montant du revenu annuel correspond à la somme des revenus réalisés par le contribuable et son conjoint, y compris les revenus des enfants à charge. Il est également possible de déduire des dépenses exceptionnelles (par ex. des investissements immobiliers, des pensions alimentaires et des cotisations sociales qui ne sont pas comptabilisés dans le cadre d'une catégorie de revenus [par ex. salaire]) pour déterminer le revenu imposable. Le montant imposable du contribuable est calculé au moyen du quotient familial. Le revenu imposable est divisé par les parts fiscales, c.-à-d. le nombre de personnes composant la famille.

### Les quotients familiaux sont les suivants :

Célibataires	1,0
Mariés avec un enfant à charge	2,0
Célibataires avec deux enfants à charge	2,5
Célibataires avec trois enfants à charge	3,5
Mariés sans enfant à charge	2,0
Mariés avec un enfant à charge	2,5
Mariés avec deux enfants à charge	3,0
Mariés avec trois enfants à charge	4,0

Le montant ainsi calculé est soumis au barème fiscal, c'est-à-dire il est imposé par tranches de revenu selon les taux suivants :



## Barème d'imposition 2012/2013

Part du revenu imposable en €	Taux d'imposition en %
Jusqu'à 5.963	0,00
Entre 5.963 et 11.896	5,50
Entre 11.896 et 26.420	14,00
Entre 26.420 et 70.830	30,00
Entre 70.830 et 150.000	41,00
Entre 150.000 et 250.000 *	45,00

\* Les revenus de plus de 250.000 euros sont soumis à des taux marginaux plus élevés.

## Exemple

Un couple marié avec 2 enfants a un revenu annuel imposable de 100.000 €.

Le quotient familial est donc égal à 3 parts. Le revenu annuel imposable de 100.000 € est divisé par 3.

$$100.000 \text{ €} : 3 = 33.333 \text{ €}$$

Ce montant est soumis au barème d'imposition de la manière suivante :

1 <sup>ère</sup> tranche	de 0 à 5.963	= 5.963 x 0,00 % =	0 €
2 <sup>ème</sup> tranche	de 5.963 à 11.896	= 5.933 x 5,50 % =	326 €
3 <sup>ème</sup> tranche	de 11.896 à 26.420	= 14.524 x 14,00 % =	2.033 €
4 <sup>ème</sup> tranche	de 26.420 à 33.333	= 6.913 x 30,00 % =	2.074 €
		<u>33.333</u>	<u>4.433 €</u>

Dans ce cas, l'impôt à payer s'élève à 4.433 € x 3 (quotient familial) = 13.299 €

## Crédits et réductions d'impôts

Le droit fiscal français prévoit la possibilité d'avoir des crédits et des réductions d'impôts qui sont directement déductibles de l'impôt sur le revenu.

## Sont notamment pris en compte :

- Les dons aux organismes d'aide aux personnes en difficultés. Sont déductibles au maximum 75 % de 521 € ;
- Les cotisations versées aux syndicats et aux associations professionnelles, à condition que les frais professionnels soient fixés de manière forfaitaire ;
- une somme forfaitaire pour les frais de scolarisation des enfants à charge ;
- sous certaines conditions, les frais de garde des jeunes enfants qui ont moins de 7 ans jusqu'à la fin de l'année fiscale ;
- les frais d'emploi d'un salarié à domicile ;

## SITUATION FISCALE DES FRONTALIERS

- les intérêts des prêts contractés pour le financement d'études supérieures ;
- les dépenses liées aux économies d'énergie ;
- les dépenses afférentes à l'habitation principale (notamment les intérêts d'emprunt).

Il ne s'agit ici que d'une énumération, les conditions nécessaires pour bénéficier de ces crédits doivent d'abord être vérifiées.

### Généralités

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) et également sur le formulaire 2047 (Déclaration des revenus encaissés à l'étranger). Pour les frontaliers, la date de remise est fixée au 31 mai.

Si vous transmettez votre déclaration d'impôt aux services fiscaux après cette date, votre montant d'imposition à payer sera majoré de 10 %. Vous recevrez fin juillet l'avis d'imposition et devrez payer votre impôt au 15 septembre de l'année en cours.

Les paiements effectués au 15 février et au 15 mai seront pris en compte et déduits de ce que vous devrez payer avant le 15 septembre. Vous avez également la possibilité de demander le paiement de votre impôt en 10 mensualités de janvier à octobre.

**Conseil** Les présentes explications sur le régime fiscal français applicable aux salariés ont pour but de donner un bref aperçu. Pour avoir des renseignements plus complets, veuillez vous adresser aux services fiscaux français ou à un conseiller fiscal.

### 3.3 Perte du statut de frontalier : imposition dans le pays d'emploi (Allemagne)

**La perte du statut de frontalier concerne les salariés qui exercent un emploi en zone frontalière durant toute l'année et qui, durant cette période, ne regagnent pas leur domicile pendant une durée supérieure à 45 jours ou qui travaillent hors de la zone frontalière. Par la loi fiscale de 1996, la réglementation concernant les travailleurs migrants (art. 50 al. 4 de la loi sur les revenus / Einkommensteuergesetz / EStG) a été introduite dans une forme plus élargie à l'art. 1 al. 3 EStG.**

Conformément à cette disposition, les personnes qui n'ont ni domicile ni résidence habituelle en Allemagne seront, à leur demande, soumises à une obligation fiscale illimitée au même titre que celles qui ont des proches résidant à l'étranger, sous réserve qu'au moins 90 % de leurs revenus soient soumis à l'impôt allemand sur le revenu ou que les revenus non soumis à l'impôt allemand sur le revenu ne dépassent pas un montant de 8.004 € de 2010 à 2012, 8.130 € en 2013 et 8.354 € en 2014.

Une autre condition exige que les revenus non soumis à l'impôt allemand sur le revenu soient justifiés par une attestation de l'administration fiscale compétente à l'étranger.



Les personnes qui ne remplissent pas ces conditions et disposent de la nationalité d'un pays de l'Union Européenne (U.E.) ou d'un pays de l'Espace Economique Européen (E.E.E.) peuvent bénéficier des allègements fiscaux accordés aux contribuables soumis à une obligation fiscale limitée.

**Parmi ces allègements, on compte :** l'application du « Realsplitting » (art. 10 N° 1 EStG) et l'imposition commune avec application du « Splitting » (art. 26, 26b EStG).

**Conseil** Comme la nouvelle réglementation comporte beaucoup d'exceptions, il est conseillé de faire appel à un conseiller fiscal.

### 3.4 Imposition des retraites des anciens travailleurs frontaliers

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, l'Allemagne applique de nouvelles règles pour l'imposition des retraites. Cela concerne aussi les titulaires d'une pension, domiciliés à l'étranger. Parmi eux figurent aussi les anciens travailleurs frontaliers qui résident en France et qui en raison de leur activité professionnelle en Allemagne perçoivent une pension de l'assurance retraite allemande.

Le Centre des impôts de Neubrandenburg est chargé de la gestion des assurés domiciliés à l'étranger, bénéficiaires d'une pension allemande. Pour toute information complémentaire sur l'imposition des retraités et sur l'établissement des formulaires fiscaux, veuillez consulter le site Internet <http://www.finanzamt-rente-im-ausland.de> du Centre des impôts de Neubrandenburg (également disponible en français).

#### Projet de modification de l'imposition des pensions

Fin 2013, les ministères des finances français et allemands ont conclu un accord de principe sur le traitement fiscal des pensions d'assurance retraite versées aux personnes résidant dans l'autre Etat.

Ainsi est-il prévu de modifier la Convention relative à la double imposition existante entre la France et l'Allemagne pour permettre à l'avenir l'imposition des pensions du régime de sécurité sociale obligatoire dans l'Etat où réside le bénéficiaire de pension. Cela signifie pour les anciens frontaliers domiciliés en France et titulaires d'une pension allemande que ces revenus ne seront plus imposés en Allemagne, mais en France.

Les détails de cet accord seront réglés dans une convention complémentaire à la Convention franco-allemande relative à la double imposition, qui est actuellement en cours d'élaboration aux ministères des finances des deux Etats. La date d'entrée en vigueur des changements prévus dépend de la mise en œuvre législative de la convention complémentaire dans les deux pays. En attendant, la situation juridique actuelle reste d'application.



## Partie II : Frontaliers ayant leur domicile en Allemagne et travaillant en France

Le travailleur frontalier au sens de la sécurité sociale (et non au sens fiscal) est soumis à la législation de son lieu d'activité en matière de protection sociale.

Ainsi, le travailleur frontalier qui réside en France et travaille en Allemagne est soumis à la législation allemande, alors qu'un frontalier qui réside en Allemagne et travaille en France est soumis à la législation française.

### 1. Assurance sociale en France (la sécurité sociale)

Vous trouverez dans le tableau suivant les taux de cotisations sociales valables en France au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Cotisation	Taux global	Taux employeur	Taux salarié	Assiette
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès	13,55 % (Alsace-Moselle : 15,05%)	12,8 %	0,75 % (Alsace-Moselle : 2,25 %)	Totalité du salaire
Solidarité autonomie assurance vieillesse plafonnée	0,3 % 15,25 %	0,3 % 8,45 %	6,80 %	Totalité du salaire plafonné à 1 plafond de la sécurité social mensuel (3.129 €)
assurance vieillesse déplafonnée	2%	1,75 %	0,25 %	Totalité du salaire
Allocations familiales	5,25 %	5,25 %		Totalité du salaire
Accident du travail	variable	variable		Totalité du salaire



Cotisation	Taux global	Taux employeur	Taux salarié	Assiette
CSG	7,5 %		7,5%	Salaires total après déduction de 1,75 % pour frais professionnels
CRDS	0,5 %		0,5%	Salaires total après déduction de 1,75 % pour frais professionnels
Chômage	6,4 %	4 %	2,4%	plafonné à 4 plafonds de la sécurité sociale (12.516 €)
AGS	0,3 %	0,3 %		plafonné à 4 plafonds de la sécurité sociale (12.516 €)
Aide au logement – toutes entreprises	0,1 %	0,1 %		Salaires limité à un plafond de la sécurité sociale (3.129 €) Part du salaire dépassant le plafond de la sécurité sociale (3.129 €)
– cotisation supplémentaire 20 salariés et plus	0,4 %	0,4 %		
– cotisation supplémentaire 20 salariés et plus	0,5 %	0,5 %		

Les employeurs et salariés cotisent également en France pour une retraite complémentaire, les taux varient selon le statut cadre ou non cadre et selon le montant du salaire. L'employeur devra également s'acquitter de diverses taxes et participations.

## 1.1 L'assurance maladie (et maternité)

### 1.1.1 Généralités

La CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) est la caisse compétente pour le versement des prestations en nature et en espèces de l'assurance maladie-maternité en France (voir les adresses utiles à la fin de ce guide).



## L'ASSURANCE MALADIE



**Les prestations en nature :** Il s'agit des prestations de soins telles qu'elles sont prévues par la législation qu'applique l'institution qui est appelée à les servir (ex. soins dentaires, soins médicaux, hospitalisation, médicaments, etc.).

En tant que frontalier, vous pouvez choisir de vous faire soigner en France ou en Allemagne (à condition d'avoir effectué les formalités préalables décrites ci-dessous). Pour information, une ordonnance délivrée par un médecin établi dans l'Union européenne est valable dans tous les Etats membres de l'UE.

Pour les membres de votre famille, ils bénéficient en priorité des soins de santé dans le pays du lieu de résidence. Ils ne peuvent se faire soigner dans l'autre Etat qu'en cas d'urgence ou après autorisation préalable de l'institution compétente du pays de l'emploi.

**Les prestations en espèces :** Il s'agit des indemnités pécuniaires versées en cas d'incapacité de travail. Celles-ci sont dues en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel, elles sont versées par l'institution compétente du pays d'emploi (Caisse de maladie), sous réserve là aussi du respect de certaines formalités décrites ci-dessous.

### 1.1.2 Affiliation obligatoire et formalités

Si vous exercez une activité salariée en France (de manière exclusive), vous devez être immatriculé par votre employeur auprès de l'URSSAF. Cette demande d'immatriculation se fait par le biais de la déclaration unique d'embauche.

Si vous n'avez jamais été immatriculé auprès d'une CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) en France, vous devez vous-même demander votre immatriculation auprès de la Caisse de votre lieu de travail (puisque vous ne résidez pas en France). Sinon l'immatriculation est consécutive à celle de l'employeur et se fait automatiquement.

Vous devez être en possession d'une carte d'assuré avec un numéro matricule immuable et vous recevrez également une carte vitale.

Vous devez également vous inscrire auprès de l'institution de votre lieu de résidence pour pouvoir bénéficier, pour vous-même et pour votre famille, des prestations en nature (soins de santé) en Allemagne.

Cette inscription se fait au moyen du formulaire **S1** pour vous-même et les membres de votre famille qui résident avec vous dans le même pays ainsi que pour les membres de votre famille qui résident dans un autre Etat. Ce formulaire est délivré par l'institution compétente en France.

En France, à la différence de l'Allemagne, le droit à prestations en nature et en espèces est soumis à des conditions de temps de travail et d'immatriculation. Pour



que les périodes de travail ou d'assurance effectuées dans le pays de dernière affiliation soient prises en compte par la CPAM française, vous devez présenter (pour l'ouverture de vos droits) un formulaire **E 104** (Attestation concernant la totalisation des périodes d'emploi, d'assurance et de résidence). Ce formulaire est délivré par l'institution compétente du pays où l'on a travaillé en dernier.

### 1.1.3 Prestations en nature

**En France le choix du praticien est libre ; cependant il faut ajouter un bémol depuis la mise en place du médecin traitant :**

**Le choix du praticien :** Le médecin traitant a été mis en place par la loi du 13 août 2004 réformant l'assurance maladie. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le remboursement des soins médicaux peut être réduit (taux de remboursement de 30%, voir avis de l'Uncam du 21 janvier 2009) si l'assuré ne passe pas par son médecin traitant pour aller directement consulter un spécialiste.

Les consultations effectuées hors parcours de soins seront moins bien remboursées. Dans le cadre du parcours de soins coordonnés par votre médecin traitant, vous bénéficiez d'un taux de remboursement de 70 %.

#### Remboursement dans le cadre du parcours de soins coordonnés

Tarifs des consultations du médecin traitant – hors régime local Alsace-Moselle (applicables au 26 mars 2012)

Médecin consulté	Tarif	Base du remboursement	Taux de remboursement	Montant remboursé
Généraliste secteur 1	23 €	23 €	70 %	15,10 €
Généraliste secteur 2	Honoraires libres	23 €	70 %	15,10 €
Spécialiste secteur 1	25 €	25 €	70 %	16,50 €
Spécialiste secteur 2	Honoraires libres	23 €	70 %	15,10 €
Psychiatre / neuro-psychiatre / Neurologue secteur 1	39,70 €	39,70 €	70 %	26,79 €
Psychiatre Neuro-psychiatre Neurologue secteur 2	Honoraires libres	37 €	70 %	24,90 €

## L'ASSURANCE MALADIE



Le choix du médecin traitant concerne tout assuré, à partir de ses 16 ans. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2005, une nouvelle feuille de soin adaptée au suivi médical coordonné est également apparue. Néanmoins, le patient reste libre de changer de médecin traitant s'il le souhaite, mais il devra le signaler à sa caisse d'assurance maladie.

**Maintien des droits** : les personnes qui perdent la qualité d'assuré social (suite notamment à la résiliation du contrat de travail) bénéficient d'un maintien des droits à prestations en nature de l'assurance maladie-maternité pendant 12 mois s'ils ne résident pas en France.

### Les prestations en nature comportent la couverture des frais suivants :

- frais de médecine générale et spéciale ;
- frais de soins et de prothèses dentaires ;
- frais pharmaceutiques, d'analyses et d'examen de laboratoire (y compris frais ordonnés en vue de prescriptions contraceptives);
- frais d'appareillage ;
- frais d'hospitalisation et de traitement dans des établissements de cure et frais afférents à un avortement;
- frais de réadaptation fonctionnelle et de rééducation ou d'éducation professionnelle;
- frais d'intervention chirurgicale ;
- frais de transport ;
- frais encourus à l'occasion de certaines vaccinations.

### Le ticket modérateur

Les frais engagés par l'assuré ne sont pas entièrement remboursés en France. Une partie reste à la charge de l'assuré, il s'agit du ticket modérateur.

Ce ticket modérateur peut être pris en charge par une caisse complémentaire, ce qu'on appelle une mutuelle à laquelle vous pouvez cotiser. Le choix de cotiser à une telle caisse est laissé à l'assuré.

**Les frontaliers qui travaillent en Moselle et résident en Allemagne bénéficient du régime local.**

### Participation à la charge de l'assuré

#### Participation forfaitaire de 1 €

Vous participez à hauteur de 1 € par consultation ou acte médical, dans la limite de 50 €/an et par personne.



**Cette participation obligatoire ne concerne pas :**

- les personnes de moins de 18 ans,
- les femmes enceintes de plus de 6 mois jusqu'au 12e jour après l'accouchement,
- les bénéficiaires de la CMU complémentaire,
- les bénéficiaires de l'Aide médicale de l'Etat.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, une **franchise médicale** s'applique sur les boîtes de médicaments, les actes paramédicaux et les transports sanitaires. Elle est **plafonnée à 50 € /an**. La franchise est une somme qui est déduite des remboursements effectués par votre caisse d'Assurance Maladie.

**Le montant de la franchise au 1<sup>er</sup> janvier 2014 est de :**

- 50 centimes d'Euro par boîte de médicaments (ou tout autre unité de conditionnement: flacon par ex.) ;
- 50 centimes d'Euro par acte paramédical ;
- 2 € par transport sanitaire.

Pour plus d'information n'hésitez pas à consulter le site : [www.ameli.fr/assures/soins-et-remboursements/ce-qui-est-a-votre-charge](http://www.ameli.fr/assures/soins-et-remboursements/ce-qui-est-a-votre-charge)

### 1.1.4 Prestations en espèces

Le droit aux prestations en espèces est **soumis à des conditions de temps de travail et d'immatriculation**. Pour la prise en compte du temps travaillé dans un autre pays, se reporter aux formalités préalables concernant le droit aux prestations en nature.

Pour obtenir les **indemnités journalières en cas de maladie**, vous devez d'une part avertir votre employeur et d'autre part la Caisse compétente du pays d'emploi dans un délai de **deux jours (48 heures)**.

Votre médecin vous a remis un avis d'arrêt de travail en trois volets. Après l'avoir dûment complété, vous devez adresser sous deux jours :

- **les volets 1 et 2** au service du contrôle médical de votre caisse d'Assurance Maladie ;
- **le volet 3 à votre employeur ou à votre Pôle Emploi**, si vous êtes chômeur indemnisé.

En **cas de prolongation** de l'arrêt de travail initial, la même formalité doit être observée dans les deux jours suivants la prescription de prolongation.

L'indemnité journalière est accordée, en ce qui concerne le régime général de sécurité sociale, à l'expiration d'un **délai de carence de trois jours** suivant le point de départ de l'incapacité de travail, sauf si la reprise d'activité entre deux périodes d'interruption de travail n'a pas dépassé 48 heures, ou si les arrêts de travail successifs sont dus à une affection de longue durée, ou si la maladie survient au cours d'une période d'indemnisation au titre de la législation des accidents du travail.

## L'ASSURANCE MALADIE



Votre entreprise peut prévoir le maintien de salaire en cas de maladie, cette possibilité est prévue par la plupart des conventions collectives.

Il appartient à l'institution du lieu de résidence de procéder ultérieurement au contrôle administratif ou médical de l'intéressé et de constater l'incapacité pour le compte de la CPAM, celle-ci conservant tout de même la possibilité de faire procéder au contrôle de l'intéressé par le médecin de son choix. La CPAM notifie la décision concernant l'octroi des prestations en espèces au travailleur et à la caisse de maladie allemande en remplissant le formulaire **E 117**. Tout refus est notifié au travailleur avec copie à la caisse de maladie allemande.

### **Pendant son arrêt de travail, le salarié perçoit les indemnités journalières versées par la sécurité sociale :**

Ce montant comporte une limite fixée à 1,8 fois le montant du SMIC mensuel, soit 2.601,69 € au 1<sup>er</sup> Janvier 2014.

### **Durée et montant de l'indemnisation par la sécurité sociale**

L'indemnité s'élève en principe à 50% du gain journalier de base, calculé à partir du salaire brut sous plafond et perçu au cours des trois mois précédant l'arrêt de travail (moyenne sur 3 mois ou bien 12 mois en cas d'activité discontinue).

42,77 €/par jour maximum dans le cas général,

57,02 €/par jour maximum après le 31<sup>ème</sup> jour d'arrêt pour l'assuré ayant trois enfants à charge.

La durée maximum de versement des indemnités journalières de maladie (hors maladie de longue durée, prise en charge comme telle), au titre d'un ou plusieurs arrêts de travail, est fixée à 360 jours par période de 3 années calculées de date à date.

**Spécificité du droit local (droit applicable en Alsace-Moselle)**, l'employeur continue de payer le salaire intégral en cas de maladie, les indemnités journalières s'imputent sur le salaire maintenu, de sorte que l'employeur n'est tenu qu'à la différence entre les indemnités et le salaire. De plus, en Alsace-Moselle, **il n'y a pas de délai de carence** donc aucune perte de salaire, celui-ci est maintenu dès le premier jour d'absence. Le maintien intégral du salaire n'a lieu que dans la mesure « où la durée de l'absence est relativement peu importante ». Les indemnités journalières sont soumises à l'impôt sur le revenu, elles échappent aux cotisations de sécurité sociale, mais sont assujetties à la CSG et à la CRDS.

**Pour toute information complémentaire n'hésitez pas à contacter la CPAM ou à consulter le site: [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)**

### **1.1.5 L'assurance maternité**

Les conditions d'affiliation sont identiques à celles exigées pour les prestations en nature de l'assurance maladie.



Les conditions sont appréciées, en ce qui concerne les prestations en nature et en espèces : soit au début de la grossesse, soit à la date du début du repos prénatal.

**L'assurance maternité** couvre l'ensemble des frais médicaux, pharmaceutiques, d'analyses et d'examen de laboratoire, d'appareils ou d'hospitalisation, en rapport ou non avec la grossesse, l'accouchement ou les suites de l'accouchement pendant une période déterminée (prise en charge à 100 %). Cette prise en charge globale au titre de l'assurance maternité débute quatre mois avant la date présumée de l'accouchement et se termine douze jours après l'accouchement (période en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005). Voir le Décret n° 2004-1455 du 23 décembre 2004 relatif à la fixation de la période d'assurance maternité. Il y a sept examens prénataux obligatoires.

**La durée du congé maternité** : La salariée enceinte a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et qui se termine 10 semaines après cette date.

Dans le cas d'un **accouchement prématuré**, la période d'indemnisation n'est pas réduite. Si l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date initialement prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la période pendant laquelle la mère perçoit l'indemnité journalière de repos est augmentée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de repos.

**A partir du 3<sup>ème</sup> enfant**, elle bénéficie d'un droit à un congé de 26 semaines (8 semaines avant et 18 semaines après), à condition qu'elle même, ou son ménage, assume déjà la charge de 2 enfants ou qu'elle ait déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables.

**Cas de naissances multiples** : La durée du congé de maternité est de 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 22 semaines après l'accouchement pour des jumeaux. Les 12 semaines de congé prénatal peuvent être augmentées de 4 semaines, les 22 semaines de congé postnatal étant alors réduites d'autant. En cas de naissance de 3 enfants ou plus, la durée du congé de maternité est de 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 22 après l'accouchement.

**Aménagement possible depuis le 7 mars 2007** : il est désormais possible de reporter une partie du congé prénatal. Les futures mères peuvent ainsi reporter de 3 semaines au maximum leur départ en congé maternité. Cette période s'ajoutera au congé postnatal de 10 semaines.

Ce report est un droit pour la salariée et l'employeur ne peut s'y opposer. Seule obligation pour la salariée, fournir à l'appui de sa demande un certificat médical attestant du bon déroulement de la grossesse. Par voie de conséquence, une salariée prenant le congé prénatal supplémentaire dit « pathologique » n'aura pas la possibilité de décaler son congé.

## L'ASSURANCE MALADIE



**Pour avoir droit aux indemnités journalières pendant votre congé maternité, vous devez justifier :**

- de 10 mois d'immatriculation, en tant qu'assurée sociale, à la date présumée de l'accouchement, et
- avoir travaillé au moins 200 heures au cours des 3 mois ou 90 jours précédant la date du début de la grossesse ou du début du repos prénatal,
- ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1.015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois précédant la date du début de la grossesse ou du début du congé prénatal.
- ou, à défaut, en cas d'activité saisonnière ou discontinue, avoir travaillé au moins 800 heures au cours de l'année précédant la date du début de votre grossesse ou de votre congé prénatal ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire au cours de l'année précédant la date du début de votre grossesse ou de votre congé prénatal.

Vous devez respecter un arrêt de travail minimal de 8 semaines. L'indemnité journalière de maternité est égale au salaire journalier de base, calculé sur la moyenne des salaires des 3 mois qui précèdent le congé prénatal (ou des 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinue) : salaires soumis à cotisations, moins les cotisations salariales obligatoires et la CSG, et pris en compte dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 3.129 € au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Le montant maximum (au 1<sup>er</sup> janvier 2014) de l'indemnité journalière maternité est de :

- 81,27 € par jour dans tous les départements.
- Le montant minimum de l'indemnité journalière est fixé à 9,20 €.

### **Existe-t-il un congé spécial pour le père ?**

Le congé paternité a été introduit en France le 1<sup>er</sup> janvier 2002. Le père peut cesser son activité pour une période maximale de 11 jours qui ne peut pas être fractionnée. Depuis la loi du 17 mai 2013, ce congé est transformé en congé de paternité et d'accueil de l'enfant et est ouvert au père de l'enfant (quelque soit sa situation familiale et peu importe qu'il vive ou non avec l'enfant ou avec sa mère) ainsi qu'à toute personne liée par un PACS ou vivant maritalement avec la mère.

En cas de naissance multiple, ce congé pourra durer jusqu'à 18 jours. Le salarié doit avertir son employeur par lettre recommandée, au moins un mois avant la date à laquelle il souhaite prendre son congé. Le congé paternité doit être pris dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant et les 3 jours de congé de naissance accordés par l'employeur peuvent se succéder.



Des indemnités journalières sont versées par la CPAM. Ces indemnités correspondent au salaire net moins les cotisations sociales et la CSG (contribution sociale généralisée) calculé de la même manière que pour le congé de maternité (voir ci-dessus). Seuls les salariés exerçant leur activité professionnelle en France peuvent bénéficier de ce congé.

### 1.1.6 Le congé parental d'éducation

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise peut bénéficier de ce congé non rémunéré à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. Peu importe le nombre de salariés dans l'entreprise, l'employeur ne peut pas refuser le congé. Durant cette période, il n'y a pas de rupture du contrat de travail mais suspension, c'est-à-dire que le contrat est interrompu.

#### Durée du congé parental :

- En cas de naissance d'un enfant : 1 an renouvelable 2 fois pour un maximum de 3 ans.
- En cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans : le congé expire à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant.
- En cas d'adoption d'un enfant âgé de 3 à 16 ans : 1 an à compter de son arrivée au foyer.

Si l'enfant se trouve en situation de maladie, d'accident ou de handicap grave, le congé peut être prolongé d'un an. Si, pendant le congé parental, la salariée donne naissance à un second enfant et si elle demande un autre congé parental, il faut alors déterminer quel est le congé maternité que la salariée aurait pu prendre si elle n'avait pas été en congé parental pour le premier enfant. A partir de la fin du congé maternité, le deuxième congé parental commence.

#### Formalités :

Un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption, le salarié doit informer son employeur de sa demande de congé parental par lettre recommandée avec accusé de réception. Il devra mentionner clairement dans son courrier le point de départ du congé parental d'éducation ainsi que la durée de la période pendant laquelle il souhaite en bénéficier.

Si la demande ne suit pas immédiatement le congé de maternité ou d'adoption, le délai d'information auprès de l'employeur est de 2 mois avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel pour congé parental.

#### Licenciement pendant le congé parental :

Le contrat de travail est suspendu durant le congé parental mais cela n'interdit pas le licenciement pour un motif totalement indépendant du congé parental. En



## ASSURANCE DÉPENDANCE



revanche, il est totalement interdit de licencier une salariée même en congé parental, si elle est en état de grossesse médicalement constaté. La durée du congé parental ne donne aucun droit à des congés payés.

### **Le retour à l'emploi :**

A la fin de son congé parental, le salarié doit retrouver son ancien emploi. Dans le cas où ce n'est pas possible, l'employeur doit lui fournir son ancien emploi ou à défaut un emploi similaire (rémunération équivalente et mêmes droits aux prestations en nature et en espèces de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès).

### **La fin du congé parental avant terme :**

En cas de diminution importante des ressources de son ménage ou en cas de décès de l'enfant, le/la salarié(e) peut demander à reprendre son travail antérieurement à la date initialement prévue par une demande motivée à son employeur par lettre en recommandé avec accusé de réception 1 mois avant la date à laquelle le salarié souhaite reprendre son emploi. Néanmoins, l'accord de l'employeur est nécessaire.

## 1.2 Assurance dépendance

A l'inverse de l'Allemagne, cette assurance n'existe pas en France. Cependant, des discussions visant à introduire cette assurance en France sont en cours.

## 1.3 Accidents du travail et maladies professionnelles

### 1.3.1 Généralités

La CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) est également compétente en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (voir les adresses utiles à la fin de ce guide). En matière d'accident du travail, le travailleur frontalier victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est soumis à la législation de son Etat d'emploi. La garantie des risques accidents du travail et maladies professionnelles couvre en France toute personne salariée ou travaillant pour un ou plusieurs employeurs. La loi qualifie d'accident du travail tout accident survenu à l'occasion ou par le fait du travail.

**En ce qui concerne les accidents de trajet, est assimilé à un accident de travail, l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet d'aller-retour :**

- entre sa résidence stable et son lieu de travail,
- entre son lieu de travail et son lieu de restauration, à condition que le parcours n'ait pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante, ou indépendant de l'emploi.



**Une maladie professionnelle** est une maladie reconnue comme telle par un décret et sous certaines conditions considérée comme telle après expertise médicale.

### 1.3.2 Formalités

En cas d'accident du travail, le salarié doit en informer son employeur dans la journée où l'accident s'est produit, ou, au plus tard, dans les 24 heures. Cette déclaration peut être faite verbalement sur les lieux de l'accident ou à défaut envoyée par lettre recommandée.

Dès qu'il est informé de l'accident, l'employeur est tenu de délivrer à la victime, en vue de son traitement et de son indemnisation, une feuille d'accident mentionnant la caisse chargée du service des prestations. De plus, l'employeur doit déclarer l'accident dans un délai de 48 heures suivant le moment où il en a été informé, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la CPAM dont relève la victime.

Le salarié doit en outre consulter un médecin dans les plus brefs délais afin de faire constater son état. A cette occasion, le médecin peut établir un arrêt de travail sur lequel figureront les lésions et symptômes, leur localisation, les séquelles éventuelles ainsi que la durée des soins.

**Attention** : afin de simplifier les choses, il est conseillé aux frontaliers de faire constater leur accident de travail dans le pays d'emploi.

En matière de maladie professionnelle, la victime doit en informer son employeur (voir droit du travail), mais elle doit également déclarer sa maladie dans un délai de 15 jours suivant la cessation du travail à la CPAM au moyen d'un imprimé spécial. Si la maladie a été inscrite au tableau des maladies professionnelles après que cette maladie ait été constatée, la victime dispose de 3 mois pour la déclarer. Si ces délais ne sont pas respectés, la déclaration reste valable si elle est effectuée dans un délai de 2 ans.

Elle doit joindre à l'attestation de déclaration une attestation de salaire que lui aura préalablement remis l'employeur, ainsi que les 2 premiers volets du certificat médical délivrés par le médecin. La Caisse remet alors une feuille de soins maladie professionnelle ou accident à l'intéressé à présenter aux professionnels de santé.

### 1.3.3 Prestations en nature

La prise en charge des frais afférents à l'accident ou à la maladie professionnelle est totale dans la limite des tarifs de remboursement pratiqués par l'assurance maladie. Tous les frais doivent être répertoriés sur la feuille d'accident ou de maladie professionnelle remise à la victime par l'employeur ou par sa CPAM.

## ASSURANCE ACCIDENTS DU TRAVAIL

### 1.3.4 Prestations en espèces

#### 1.3.4.1 L'indemnité journalière

En cas d'accident du travail, le jour où se produit l'accident est intégralement payé par l'employeur. Les indemnités journalières sont versées à partir du lendemain du jour de l'accident, sans délai de carence. Il en est de même en cas de rechute ou d'aggravation de l'état de santé du salarié.

L'indemnité journalière est due pendant toute la période d'incapacité de travail, jusqu'à la guérison complète, jusqu'à l'attribution d'une rente d'incapacité permanente ou jusqu'au décès de la victime.

#### Montant :

L'indemnité journalière est égale à un pourcentage du salaire journalier de base. Si le salaire est versé mensuellement, celui-ci correspond à 1/30,42<sup>ème</sup> du montant de la dernière paie.

#### Montant maximum (au 1<sup>er</sup> janvier 2014)

Durée de versement des indemnités	Pourcentage du salaire journalier de référence	Montant maximum par jour
Du 1 <sup>er</sup> au 28 <sup>ème</sup> jour d'arrêt	60 %	187,89 €
A partir du 29 <sup>ème</sup> jour d'arrêt	80 %	250,52 €

Lorsque l'arrêt de travail est supérieur à 3 mois, l'indemnité journalière peut être revalorisée en cas d'augmentation générale des salaires :

- soit par arrêté ministériel ; la revalorisation est alors forfaitaire ; il est appliqué un coefficient de 1,01 au gain journalier de base,
- soit dans le cadre d'une convention collective : le salarié doit alors demander par courrier à sa CPAM l'application de la revalorisation prévue par la convention en joignant à sa demande une attestation de son employeur.

#### 1.3.4.2 Rente d'incapacité permanente

Toute personne qui reste atteinte d'une incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle peut percevoir, selon le taux d'incapacité partielle permanente (IPP) :

- une indemnité forfaitaire en capital, versée en une seule fois si le taux d'IPP est inférieur à 10 %, ou bien
- une rente viagère jusqu'à son décès, si le taux d'IPP est égal ou supérieur à 10 %.



### Détermination de l'incapacité permanente :

Le taux d'IPP est fixé par la caisse d'assurance maladie, en fonction de critères médicaux et professionnels et à partir d'un barème indicatif d'invalidité, après avis du médecin conseil de la CPAM.

La décision est notifiée à la victime ou à ses ayants droit, qui dispose d'un délai de dix jours pour demander, au moyen d'un formulaire annexé à la notification, la copie du rapport médical sur lequel elle s'appuie.

Lorsque la victime est atteinte d'une incapacité permanente de travail, elle a droit à une rente viagère à partir du lendemain de la date de consolidation de sa blessure.

La décision de la CPAM peut être contestée par le salarié et l'employeur devant le tribunal du contentieux de l'incapacité dans les 2 mois de sa notification.

### Montant de l'indemnisation :

#### Montant de l'indemnité forfaitaire en capital :

L'indemnité en capital est une somme forfaitaire dont le montant varie en fonction du taux d'incapacité.

Taux d'incapacité permanente	Montant de l'indemnité en capital
1%	410,30 €
2%	666,88 €
3%	974,50 €
4%	1.538,07 €
5%	1.948,44 €
6%	2.409,90 €
7%	2.922,41 €
8%	3.486,62 €
9%	4.101,86 €

#### Montant de la rente viagère :

La rente d'incapacité permanente, versée périodiquement, est déterminée en fonction du taux d'incapacité et du salaire des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail consécutif à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

Le salaire annuel ne peut pas être inférieur à 18.263,54 €, ni supérieur à 146.108,32 €. Il n'est pas toujours pris en compte dans son intégralité. La fraction du salaire annuel inférieure à 36.527,08 € est prise en compte intégralement. La fraction comprise entre 36.527,08 € et 146.108,32 € est prise en compte à raison d'un tiers. La fraction supérieure à 146.108,32 € n'est pas prise en compte.

## LA PENSION D'INVALIDITÉ

### Exemple

Pour un salaire annuel de 50.000 €, le salaire de référence pris en compte sera égal à :  $36.527,08 \text{ €} + ((50.000 - 36.527,08)/3) = 36.527,08 + 4.490,97 = 41.018,05 \text{ €}$

Le salaire annuel est ensuite multiplié par le taux d'incapacité, qui est pris en compte pour moitié jusqu'à 50 % d'IPP et à raison d'une fois et demie pour la partie excédant 50 % d'IPP.

En complément de la rente, lorsque le taux d'IPP est au moins égal à 80 % et oblige la victime à avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie, la victime a droit :

- soit à une rente majorée de 40 %, sachant que le montant ne peut être inférieur à la majoration pour tierce personne (soit 1 096,50 € par mois),
- soit, au versement de la prestation complémentaire pour recours à tierce personne.

Les rentes sont versées trimestriellement ou mensuellement lorsque le taux d'IPP est égal ou supérieur à 50 %.

En cas de décès d'un salarié lié à son travail, ses ayants droit peuvent bénéficier d'une indemnisation sous forme de rente trimestrielle revalorisée chaque année. Ils peuvent également bénéficier d'une prise en charge partielle des frais funéraires et d'un capital décès.

Les indemnités journalières sont soumises à hauteur de 50 % à l'impôt sur le revenu, les rentes viagères allouées aux victimes d'accident du travail, quant à elles, sont exonérées d'impôt sur le revenu en France.

## 1.4 La pension d'invalidité

### 1.4.1 Pension d'invalidité en cas de carrière mixte

En France est considéré comme invalide l'assuré qui, par suite de maladie ou d'infirmité d'origine non-professionnelle, présente une invalidité réduisant d'au moins 2/3 sa capacité de travail ou de gain normal perçue dans la même région par un travailleur de la même catégorie professionnelle. L'invalidité relève en France de la CPAM, c'est à dire la caisse maladie.

En Allemagne est considéré comme invalide l'assuré qui, en raison d'une maladie ou d'une infirmité, ne peut travailler plus de six heures par jour et l'empêche de trouver un emploi sur le marché du travail. Cette situation est prise en charge par la Caisse d'assurance vieillesse en Allemagne (Deutsche Rentenversicherung). Cette différence de définitions entraîne des problèmes de reconnaissance d'un pays à l'autre.

Une période d'affiliation minimale est requise en France et en Allemagne pour déterminer l'ouverture d'un droit éventuel.



Suite à l'adoption du règlement 883/2004/CE portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, l'Allemagne et la France font partie des législations de type B, basées sur la durée de cotisation. Par conséquent la pension d'invalidité sera liquidée comme une pension de vieillesse. Chaque Etat devra établir, sur base de sa législation nationale, le montant des prestations qui seront versées au travailleur invalide, proportionnellement aux durées d'assurance accomplies dans chaque Etat.

**Remarque :** La pension d'invalidité est supprimée à l'âge de la retraite et remplacée par la pension de vieillesse. Si vous ne remplissez pas simultanément les critères exigés par les différentes législations en matière de retraite, vous continuerez à percevoir les prestations d'invalidité de la part du/des Etats pour lesquels les conditions ne sont pas encore remplies, tandis que les autres Etats vous verseront des prestations vieillesse.

### avis important

La décision prise par la caisse d'un Etat membre au sujet de votre état d'invalidité ne s'impose pas systématiquement aux caisses des autres Etats membres. Vous pouvez par exemple être reconnu invalide dans votre Etat d'emploi et apte au travail dans votre Etat de résidence. Ce qui peut entraîner une chute de revenu important.

#### 1.4.2 Formalités

La demande de pension est à introduire **auprès de l'institution de l'Etat où s'est déclarée l'invalidité** ou de **l'institution du pays de résidence**.

Cette institution devient dès lors votre institution de contact. Si vous n'avez jamais été soumis au cours de votre carrière à la législation de votre Etat de résidence, l'institution de ce dernier ne pourra pas être votre institution de contact.

Cette institution de contact, dès lors que vous lui avez mentionné que vous avez exercé votre carrière dans plusieurs Etats membres et apporté les éléments justificatifs (numéro d'identification et institution, périodes de travail, etc...), transmettra à toutes les institutions concernées les documents pertinents à l'instruction de votre demande.

Chaque institution procède au calcul du montant de la prestation et communique sa décision à l'institution de contact. Cette dernière doit vous fournir un récapitulatif de l'ensemble des décisions et montants.

### Exemple

Vous avez travaillé 10 ans en France puis 12 ans en Allemagne. La pension théorique correspond à une pension d'invalidité pour 22 années de cotisation. La France versera une pension égale à 10/22 de la pension théorique et l'Allemagne versera une pension égale à 12/22 de la pension théorique, dans la mesure où vous remplissez les conditions fixées par la législation nationale de chacun des Etats.

## LA PENSION D'INVALIDITÉ



### 1.4.3 La pension d'invalidité en France

#### Conditions :

L'invalidité, due à votre état de santé, doit réduire d'au moins deux tiers votre capacité de travail ou de gain. Vous ne pouvez donc percevoir qu'un tiers de la rémunération normale perçue par des travailleurs de même catégorie et travaillant dans la même région que vous.

Vous ne devez pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (soit entre 60 ans et 62 ans selon votre date de naissance). Vous devez être immatriculé à la sécurité sociale depuis au moins 12 mois au 1<sup>er</sup> jour du mois au cours duquel est survenue l'interruption de travail suivie d'invalidité, ou bien la constatation de l'état d'invalidité résultant de l'usure prématurée de l'organisme.

Vous devez également :

- soit avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2030 fois le SMIC horaire au cours des 12 mois civils précédant l'interruption de travail,
- soit avoir effectué 800 heures de travail salarié au cours des 12 mois précédant l'interruption de travail ou la constatation de l'état d'invalidité.

#### Démarches :

La pension d'invalidité est attribuée soit à l'initiative de votre caisse d'assurance maladie, soit à votre demande. Dans ce cas, la demande doit être présentée dans un délai de 12 mois suivant :

- soit la date de consolidation de votre blessure,
- soit la date de la constatation médicale de votre invalidité si votre invalidité provient de l'usure prématurée de votre organisme,
- soit la date de stabilisation de votre état de santé, telle qu'elle résulte de la notification faite par la CPAM,
- soit la date de l'expiration de la période légale d'attribution des prestations en espèces de l'assurance maladie (3 ans) ou la date à laquelle la caisse a cessé de les accorder.

#### Montant :

La pension est calculée sur la base d'une rémunération moyenne, obtenue à partir des 10 meilleures années de salaire (salaires soumis à cotisations dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale). Le montant est ensuite déterminé en pourcentage de cette rémunération moyenne, et dépend de la catégorie de référence fixée par le médecin conseil de la CPAM.

Les pensions d'invalidité sont revalorisées 1 fois par an, par application d'un coefficient de majoration.



Montants minimum et maximum des pensions en fonction des catégories d'invalidité (au 1<sup>er</sup> avril 2014) :

Catégorie d'invalidité	Pourcentage du salaire moyen des 10 meilleures années	Montant mensuel minimum	Montant mensuel maximum
1 <sup>ère</sup> catégorie	30 %	279,98 €	938,70 €
2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> catégorie	50 %	279,98 €	1 564,50 €
3 <sup>ème</sup> catégorie	50 % + 40 % au titre de la majoration pour tierce personne	1.383,06 € (279,98 + 1.103,08)	2 667,58 € (1.564,50 + 1.103,08)

La pension est versée tous les mois à terme échu. Elle est soumise à l'impôt sur le revenu ainsi qu'aux contributions sociales, sauf en cas de faibles ressources. La pension d'invalidité peut être cumulée avec d'autres pensions ou rentes.

#### Cumul de la pension avec un autre revenu d'activité en France :

En France, l'exercice d'une activité professionnelle n'est pas incompatible avec la perception d'une pension d'invalidité. Toutefois, le titulaire doit déclarer les revenus perçus, en retournant à sa Caisse la déclaration de ressources qu'elle lui aura adressée.

Un contrôle des droits des titulaires d'une pension d'invalidité est effectué chaque année ou bien chaque trimestre lorsque le titulaire d'une pension d'invalidité exerce une activité salariée.

Lorsque la somme des revenus tirés de l'activité professionnelle reprise et de la pension d'invalidité dépasse pendant 6 mois consécutifs le salaire trimestriel moyen perçu au cours de la dernière année civile précédant l'arrêt de travail suivi d'invalidité, le montant de la pension est réduit du montant du dépassement, voire suspendu. Il sera rétabli dès que le plafond de cumul ne sera plus dépassé.

Pendant les 6 premiers mois d'une reprise d'activité professionnelle salariée ou non salariée, il est donc possible de cumuler intégralement les revenus tirés de cette activité professionnelle avec la pension d'invalidité.

#### 1.4.4 La pension d'invalidité en Allemagne

Vous pouvez bénéficier des prestations allemandes en raison de votre invalidité dès lors que vous n'avez pas encore atteint l'âge limite normal et que vous avez cotisé à l'assurance invalidité française et/ou à l'assurance vieillesse allemande pendant au moins 5 ans et 3 ans dans les 5 années qui ont précédé l'invalidité.



## ASSURANCE CHÔMAGE



Cette condition d'affiliation minimum n'est pas exigée si votre invalidité est la conséquence d'une maladie professionnelle ou d'un accident (professionnel ou non).

Vous serez considéré comme invalide lorsque votre capacité à travailler sera reconnue comme étant inférieure à 6 heures par jours et vous empêche de trouver un emploi sur le marché du travail.

L'incapacité est totale si la capacité de travail est inférieure à trois heures par jour. Lorsque la capacité de travail est supérieure à 3 heures mais inférieure à 6 heures par jour, l'incapacité est partielle (plus d'informations sur la prestation allemande au point 1.4.3 « Conditions légales des différents types de pensions » dans la 1<sup>ère</sup> partie.)

### 1.5 Assurance chômage

#### 1.5.1 Législation applicable

Il faut différencier deux situations :

- Vous êtes au **chômage dit « complet »**, lorsque votre contrat de travail a été rompu de manière définitive, vous bénéficierez alors de l'assurance chômage du pays où vous **résidez, à savoir dans votre cas en Allemagne.**
- Vous êtes au **chômage dit « partiel »**, c'est-à-dire vous ne travaillez plus à la suite d'une réduction ou d'une interruption de l'activité de votre entreprise (ex. pour cause d'intempéries dans le secteur du BTP, chômage technique conjoncturel), mais votre contrat de travail avec l'employeur est maintenu, vous bénéficiez alors des prestations de l'organisme compétent **où vous travaillez, à savoir en France.**

#### 1.5.2 Le chômage dit « complet »

En Allemagne est considéré comme demandeur d'emploi un travailleur qui n'est pas lié par un contrat de travail (sans-emploi), qui recherche activement un emploi (efforts personnels) et qui est disponible pour les propositions de placement de l'Agentur für Arbeit (disponibilité).

**Vous résidez en Allemagne et vous travaillez en France ; dans ce cas vous pouvez bénéficier des allocations chômage EN ALLEMAGNE.**

##### 1.5.2.1 Conditions d'ouverture des droits

**Pour pouvoir bénéficier de l'allocation chômage en Allemagne, vous devez :**

- ne pas avoir atteint l'âge légal pour toucher la pension de vieillesse normale.
- être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agentur für Arbeit et vous devez activement rechercher un nouvel emploi.



- être disponible sur le marché du travail et capable d'exercer un emploi d'au moins 15 heures par semaine.
- justifier d'au moins 12 mois d'activité professionnelle au cours des deux années précédant votre inscription auprès de l'Agentur für Arbeit.

### 1.5.2.2 Formalités

**La toute première formalité à remplir est de vous inscrire comme demandeur d'emploi en Allemagne auprès de l'Agentur für Arbeit! Cette inscription doit être faite immédiatement, à défaut de le faire rapidement, vos prestations seront diminuées pour chaque jour de retard dans votre inscription !**

**Attention :** Cette inscription reste obligatoire même si vous avez une perspective d'un nouvel emploi.

Immédiatement signifie :

- dans les 3 jours suivant la prise de connaissance de votre licenciement si la résiliation du contrat de travail intervient avant 3 mois.
- 3 mois avant la fin de votre contrat à durée déterminée.

Afin de vous inscrire à l'Agentur für Arbeit, vous devez vous procurer auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) compétente en fonction du lieu d'exercice de votre dernier emploi, un formulaire PD U 1, qui atteste des périodes travaillées en France et qui sont à prendre en compte pour le calcul de l'octroi de prestations chômage en Allemagne.

Pour obtenir le formulaire PD U 1, vous devez présenter à la DIRECCTE l'attestation Pôle Emploi établie par votre dernier employeur, de même que les certificats de travail relatifs à toutes vos périodes d'activité en France et vos six dernières fiches de salaire.

Lorsque la DIRECCTE vous aura retourné ce formulaire, vous le remettrez à l'Agentur für Arbeit.

### 1.5.2.3 La prestation

#### Quel est le montant de l'indemnisation ?

Si vous avez au moins 1 enfant, pour lequel vous percevez des allocations familiales, l'allocation chômage I (Arbeitslosengeld I) sera au moins égale à 67 % du salaire net moyen calculé sur vos 52 dernières semaines de travail. Sinon, votre allocation de chômage sera égale à 60 % du salaire net forfaitaire calculé sur vos 52 dernières semaines de travail.

#### Pendant combien de temps vais-je bénéficier de cette indemnisation ?

La durée de versement de votre indemnisation est fonction de votre durée d'affiliation et de votre âge. Il existe un allongement de la durée d'indemnisation pour les personnes de plus de 50 ans.

## ASSURANCE CHÔMAGE



Le tableau ci-dessous indique la durée de versement actuelle de l'allocation chômage I.

Durée d'affiliation	Âge	Durée de versement
12 mois		6 mois
16 mois		8 mois
24 mois		12 mois
30 mois	entre 50 et 54 ans	15 mois
36 mois	après 55 ans révolus	18 mois
48 mois	après 58 ans révolus	24 mois

### Allocation chômage II (Arbeitslosengeld II):

Le 1<sup>er</sup> janvier 2005 est entrée en vigueur la loi Hartz IV. Son but est de garantir à travers le versement de l'allocation chômage II (Arbeitslosengeld II) l'indemnisation à long terme des chômeurs de longue durée au-delà des droits aux prestations comme exposées dans le tableau ci-dessus ou celle des salariés sans droit aux prestations d'assurance chômage.

Cette allocation pour chômage de longue durée est issue de la fusion des anciennes prestations de l'aide sociale et de la « Grundsicherung für Arbeitsuchende ». Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, cette allocation pour chômage de longue durée s'élève à

391 €	pour personnes seules
353 €	pour partenaires/couples
313 €	pour enfants entre 18 et 24 ans
296 €	pour enfants entre 14 et 17 ans
261 €	pour enfants entre 6 et 13 ans
229 €	pour enfants entre 0 et 5 ans

Cette allocation n'est donc pas fonction de votre salaire antérieur ; elle est forfaitaire. Vous devez continuer à chercher activement un emploi. Pour bénéficier de l'allocation chômage II, vous devrez remplir des questionnaires afin de prouver l'insuffisance de vos ressources ; seront pris en compte vos besoins réels ainsi que vos revenus et votre patrimoine. Au-delà des frais forfaitaires, la prise en charge peut aussi couvrir les frais nécessaires pour un logement « convenable ». (Pour plus d'informations, voir également le point 1.9. « Prestations sociales » dans la partie I).

#### 1.5.2.4 Prestations sociales pendant la durée de versement de l'allocation chômage

##### 1. Assurance maladie et dépendance :

Les personnes touchant l'allocation chômage sont automatiquement affiliées à l'assurance maladie et dépendance légale. En cas de maladie, l'Agentur für Arbeit



continue de vous verser l'allocation chômage I pendant une durée maximum de 6 semaines. Ensuite, intervient la caisse de maladie qui vous verse une prestation dont le montant correspond à votre allocation chômage.

## 2. Assurance retraite :

Si vous étiez assujéti à l'assurance retraite l'année précédant le début de versement de l'allocation chômage, l'Agentur für Arbeit acquitte les cotisations obligatoires auprès des caisses de retraite compétentes pendant la durée de l'allocation de chômage.

## 3. Assurance accident :

En qualité d'allocataire, vous êtes couvert contre les accidents lorsque vous vous rendez à l'Agentur für Arbeit ou dans d'autres endroits à la demande de celle-ci (par exemple pour une visite médicale ou un entretien d'embauche). En cas d'accident, vous devez le signaler sans délai à l'Agentur für Arbeit.

Si vous bénéficiez de l'allocation chômage II, vous êtes affilié à l'assurance maladie et dépendance par l'organisme compétent en matière d'assurance de base, le Jobcenter. Cela se fait prioritairement dans le cadre d'une assurance familiale, c'est-à-dire que vous êtes couvert par un membre de votre famille affilié à l'assurance maladie. Si cela n'est pas possible, vous devez devenir membre d'une caisse de maladie obligatoire. Vous bénéficiez également de l'assurance accident. Pour ce qui est de l'assurance retraite, les Jobcenters ne versent plus de cotisations obligatoires depuis 2012. La durée de versement de l'allocation chômage II est prise en compte comme une période d'attente par rapport à la retraite.

### 1.5.3 Le chômage dit « partiel »

**Définition du chômage partiel selon la Commission Administrative pour la Coordination des Systèmes de Sécurité Sociale :** « Si un travailleur frontalier reste employé par une entreprise dans un Etat membre autre que celui sur le territoire duquel il réside, mais que son activité est suspendue, tout en restant candidat à réintégrer son poste à tout moment, ledit travailleur est à considérer comme étant en chômage partiel et les prestations afférentes sont à servir par l'institution compétente de l'Etat d'emploi ». Décision U2 JOUE n° C106 du 24 avril 2010.

#### Conditions de recours à l'activité partielle

Le recours à l'activité partielle par l'employeur pour tout ou partie des salariés lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité n'est possible que pour l'un des motifs suivants :

- une conjoncture économique défavorable (ex: baisse des commandes),
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie,
- un sinistre (ou des intempéries) ou toute autre circonstance exceptionnelle ayant entraîné l'interruption ou la réduction de l'activité (perte du principal client, par exemple),

## LES PRESTATIONS FAMILIALES



- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise.

=> Vous bénéficiez dans ce cas des allocations prévues à cet effet en France.

Le chômage partiel peut consister en la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement ou bien en une réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail qui entraîne une perte de rémunération.

Le salarié n'est pas en droit de refuser une telle mesure. Le contrat de travail est alors suspendu pendant les périodes où le salarié n'est pas en activité.

### Rémunération :

Pendant les périodes non travaillées, le salarié perçoit une indemnité fixée à 70 % de la rémunération brute qui est versée par l'employeur.

Le salarié peut également suivre une formation durant cette période d'activité réduite, dans ce cas le montant de l'indemnité est porté à 100 % de la rémunération nette.

Si le salarié perçoit une rémunération mensuelle (salaire et indemnité d'activité partielle cumulés) inférieure au SMIC, l'employeur doit lui verser une allocation complémentaire lui permettant de percevoir, au final, l'équivalent du SMIC. Cette rémunération mensuelle minimale ne s'applique qu'aux salariés à temps plein.

L'indemnité d'activité partielle est exonérée de cotisations sociales. En revanche, elle est soumise à la CSG et à la CRDS sur les revenus de remplacement, ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

## 1.6 Les prestations familiales

### 1.6.1 Principes

**Le travailleur salarié ou non salarié soumis à la législation d'un Etat membre a droit, pour les membres de sa famille qui résident sur le territoire d'un autre Etat membre, aux prestations familiales prévues par la législation de l'Etat d'emploi comme s'ils résidaient sur le territoire de celui-ci. (Règlement 883/2004, Art. 67). Un travailleur frontalier travaillant en France bénéficie donc des prestations familiales françaises, à condition toutefois qu'elles soient exportables.**

Cependant, si vous résidez en Allemagne et que les prestations de votre pays d'emploi sont inférieures à celles qui sont versées par l'Etat de résidence, vous bénéficiez à votre demande du versement d'une **allocation différentielle** par la Caisse compétente de l'Etat de résidence à condition que la prestation soit **exportable**, cela signifie qu'elle puisse être perçue par une personne ne résidant pas sur le territoire français.



**Attention** : Si votre conjoint exerce une activité dans votre pays de résidence (les revenus de remplacement du conjoint, allocations chômage, indemnités de maladie etc. sont assimilés à ceux d'une activité professionnelle), vous bénéficiez prioritairement des prestations familiales de votre Etat de résidence. Cependant, si le montant des prestations dues par votre pays d'emploi dépasse celui des prestations versées par votre Etat de résidence, votre pays d'emploi verse un complément correspondant à la différence entre les deux montants.

**En France les prestations familiales non exportables (qui ne peuvent être perçues par des non-résidents) sont les suivantes :**

- La prime à la naissance ou à l'adoption,
- les allocations logement,
- RSA
- Allocation de soutien familiale recouvrable
- Allocation adulte handicapé

### 1.6.2 Formalités

Pour bénéficier des prestations familiales françaises exportables, vous devez transmettre à la Caisse d'Allocations Familiales :

- un formulaire de demande d'allocation que vous fournira la CAF,
- un formulaire E 401 qui est une attestation concernant la composition de votre famille en vue de l'octroi de prestations familiales et que vous fournira l'Arbeitsagentur ou la CAF,
- un extrait d'acte de naissance de votre ou de vos enfants,
- un relevé d'identité bancaire,
- une attestation de fin de paiement ou de non paiement de l'Arbeitsagentur ou bien de la CAF-Familienkasse.

### 1.6.3 Prestations en France

La caisse compétente pour le versement des prestations familiales en France est la CAF (Caisse d'allocations familiales).

#### ■ Les allocations familiales (prestations exportables):

**Le montant à partir du 1<sup>er</sup> avril 2014 est pour :**

- 2 enfants = 129,35 €
- 3 enfants = 295,05 €
- par enfant supplémentaire = 165,72 €

#### **Majorations possibles :**

**Pour les enfants nés avant le 1<sup>er</sup> mai 1997 il existe des majorations mensuelles d'allocations familiales dès l'âge de 11 ans et de 16 ans.**

Cela ouvrirait droit à des majorations de :

- 36,38 € pour un enfant de 11 à 16 ans
- 64,67 € pour un enfant de plus de 16 ans.

## LES PRESTATIONS FAMILIALES



Depuis une réforme, **pour les enfants nés après le 30 avril 1997**, vous ne recevrez plus ces 2 majorations, mais seulement **une majoration de 64,67 €** à partir du mois suivant le 14<sup>ème</sup> anniversaire.

### ■ L'allocation forfaitaire :

L'un de vos enfants doit avoir 20 ans et vivre à votre foyer. Vous devez également avoir reçu les allocations familiales pour au moins 3 enfants le mois précédant son 20<sup>ème</sup> anniversaire. Si vous remplissez ces conditions, vous recevrez l'allocation forfaitaire d'un montant mensuel de 81,78 € jusqu'au mois précédant le 21<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant.

Cette allocation forfaitaire vous sera versée automatiquement.

**Attention :** Cet enfant ne doit pas gagner plus de 885,81 € net par mois.

### ■ Le complément familiale (exportable)

Il peut être versé, lorsque vous avez plus de 3 enfants à charge, à partir du mois du 3<sup>e</sup> anniversaire du 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup>, etc. enfant. Son montant est de 168,35 € pour l'ensemble des enfants et est soumis à conditions de revenus. Ce montant peut être porté au taux majoré de 185,20 € pour les familles les plus modestes. Un décret d'application doit venir préciser les modalités de cette majoration.

### ■ La prestation d'accueil du jeune enfant (Paje)

La Paje est une aide financière composée de différents éléments versés aux parents en fonction de leur situation lors de l'arrivée d'enfant(s) dans la famille.

**Attention :** Toutes ces prestations ne sont **pas exportables** c'est à dire qu'elles ne peuvent pas être perçues par des personnes ne résidant pas sur le sol français.

### ■ L'allocation de base (prestation exportable)

L'allocation de base est une prestation versée mensuellement sous conditions de ressources, et sous condition de respect de certains examens médicaux, à partir de l'arrivée dans le foyer de l'enfant en cas d'adoption ou de la naissance jusqu'aux trois ans de l'enfant. L'allocation de base est de 184,62 € au 1<sup>er</sup> avril 2014.

### ■ Complément de libre choix d'activité (CLCA) (prestation exportable)

Si vous avez un enfant de moins de 3 ans né, adopté ou recueilli en vue de l'adopter, et que vous ou votre conjoint n'exercez pas d'activité professionnelle ou exercez une activité professionnelle à temps partiel afin de vous occuper de votre enfant, vous pouvez bénéficier du complément de libre choix d'activité, sous réserve d'avoir cotisé au moins 8 semestres pour l'allocation vieillesse sur une période de 2 à 5 ans en fonction du nombre d'enfants, et de ne pas bénéficier de certaines prestations (pension d'invalidité, de retraite, allocation chômage...).

**Montant :**

**Pour les enfants nés ou adoptés avant le 1<sup>er</sup> avril 2014 :**

Activité du parent	Montant avec bénéfice de l'allocation de base de la Paje	Montant sans bénéfice de l'allocation de base de la Paje
Activité interrompue totalement	390,52 €	576,24 €
Activité à temps partiel (50% maximum)	252,46 €	438,17 €
Activité à temps partiel (entre 50% et 80%)	145,63 €	331,35 €

**Pour les enfants nés ou adoptés après le 1<sup>er</sup> avril 2014 :**

Le montant perçu est le même que vous bénéficiez de l'allocation de base de la Paje ou non.

Activité du parent	Montant avec bénéfice de l'allocation de base de la Paje
Activité interrompue totalement	390,52 €
Activité à temps partiel (50% maximum)	252,46 €
Activité à temps partiel (entre 50% et 80%)	145,63 €

**Attention :** Si vous bénéficiez de l'allocation chômage, vous pouvez demander à Pôle emploi de suspendre le paiement afin de bénéficier du complément de libre choix d'activité. Le paiement de l'allocation chômage reprendra alors au moment où vous cesserez de percevoir le complément de libre choix d'activité.

#### ■ Complément optionnel de libre choix d'activité

Il est possible d'opter pour un complément optionnel de libre choix d'activité à la place du CLCA qui est d'un montant plus élevé, mais versé pendant une durée plus courte. Pour en bénéficier vous devez avoir cessé votre activité professionnelle, avoir au moins 3 enfants à charge et totaliser huit trimestres de cotisation à une assurance vieillesse dans les 5 années précédant la naissance, l'adoption ou l'accueil de l'enfant. Cette prestation ne peut être servie qu'aux enfants nés ou adoptés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007 et le choix de cette option sera définitif.

**Montants**

**Pour les enfants nés ou adoptés avant le 1<sup>er</sup> avril 2014 :**

- Si vous bénéficiez de l'allocation de base Paje : 638,34 €/mois.
- Sans allocation de base Paje : 824,06 €/mois.



## LES PRESTATIONS FAMILIALES



### Pour les enfants nés ou adoptés après le 1<sup>er</sup> avril 2014 :

638,34 € que vous bénéficiez de l'allocation de base de la Paje ou non.

#### ■ Complément de libre choix de mode de garde (exportable)

Si l'enfant de moins de 6 ans est né, adopté ou recueilli en vue de l'adopter, il peut ouvrir droit à un complément de libre choix du mode de garde, s'il est gardé par une assistante maternelle ou une garde d'enfant à domicile, ou si vous faites appel à une association ou à une entreprise habilitée qui emploie des assistantes maternelles ou des gardes d'enfants à domicile. Des difficultés peuvent apparaître lorsque l'enfant est gardé en Allemagne, dans ce cas prenez contact avec votre CAF.

Pour plus d'informations à propos des prestations d'accueil du jeune enfant, notamment si celui-ci est gardé en Allemagne, vous pouvez vous renseigner directement sur le site de la Caisse d'Allocation Familiale ([www.caf.fr](http://www.caf.fr)) rubrique « particulier » puis « toutes les prestations ».

#### ■ l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé AEEH (exportable)

**Les bénéficiaires sont :** Les personnes qui ont à leur charge un enfant handicapé de moins de 20 ans.

#### L'enfant doit en outre :

Présenter un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %, et ne pas être admis en internat dans un établissement d'éducation spéciale ou pris en charge intégralement au titre de l'éducation spéciale.

#### Il est possible d'en bénéficier si l'enfant :

- est atteint d'une incapacité permanente d'au moins 50 %,
- est pris en charge par un service d'éducation spéciale ou de soins à domicile,
- ou est admis en établissement, sauf dans le cas d'un internat dont les frais de séjour sont pris en charge par l'Etat, l'assurance maladie ou l'aide sociale.

L'allocation de base est de 129,99 € par mois à compter depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014.

#### Montants des compléments de l'AEEH et de la majoration pour parents isolés

Classement par catégorie	Montant du complément par catégorie	Majoration spécifique pour parent isolé
1 <sup>ère</sup> catégorie	97,49 €	–
2 <sup>ème</sup> catégorie	264,04 €	52,81 €
3 <sup>ème</sup> catégorie	373,71 €	73,12 €
4 <sup>ème</sup> catégorie	579,13 €	231,54 €
5 <sup>ème</sup> catégorie	740,16 €	296,53 €
6 <sup>ème</sup> catégorie	1.096,50 €	434,64 €



### ■ L'allocation journalière de présence parentale AJPP (exportable)

Vous pouvez percevoir l'allocation journalière de présence parentale pour vous occuper de votre enfant gravement malade, accidenté ou handicapé. Son montant est de 42,97 € par jour pour un couple et de 51,05 € pour une personne seule. Elle est versée mensuellement en fonction du nombre de jour d'absence pris (dans la limite de 22 jours par mois) et ne peut être cumulée avec d'autres prestations.

■ **L'allocation de rentrée scolaire (ARS) est versée (prestation exportable) :** pour les enfants en âge scolaire (de 6 à 18 ans), sous conditions de ressources. Son montant est depuis 2008 modulé en fonction de l'âge de l'enfant.

#### L'allocation est versée :

- fin août, pour les enfants âgés de 6 à 16 ans,
- dès réception à la CAF, pour les jeunes de 16 à 18 ans, d'un justificatif de scolarité ou d'apprentissage pour s'assurer que l'enfant est scolarisé ou en apprentissage.

Les montants alloués pour la rentrée scolaire 2014/2015, sont de

- 362,63 € par enfant de 6 à 10 ans,
- 382,64 € par enfant de 11 à 14 ans,
- 395,90 € par enfant de 15 à 18 ans.

#### Pour cela, votre enfant doit être :

- soit inscrit dans un établissement scolaire,
- soit en apprentissage, sa rémunération ne dépassant pas 55 % du SMIC brut.

Vos ressources ne doivent pas dépasser un plafond de revenus variant selon le nombre d'enfants à charge (ressources de l'année 2012):

- pour 1 enfant, 24.137 €/par an,
- pour 2 enfants, 29.707 €/par an,
- pour 3 enfants, 35.277 €/par an.

Rajouter 5.570 € par enfant supplémentaire.

Si le revenu de la famille est légèrement supérieur au plafond de ressources, vous pouvez percevoir une allocation différentielle.

### ■ L'allocation de soutien familial (prestation non exportable pour la partie recouvrable):

Elle est attribuée pour les orphelins et pour les enfants dont les parents sont séparés et dont la pension alimentaire n'est pas versée. Le montant varie si l'enfant est orphelin de ses deux parents ou d'un seul.

#### Le montant de l'allocation au 1<sup>er</sup> avril 2014 est de :

- 95,52 € par mois et par enfant pour un enfant privé de l'aide de l'un de ses parents.
- 127,33 € par mois et par enfant pour un enfant privé de l'aide de ses deux parents.

# L'ASSURANCE VIEILLESSE



N'hésitez pas à prendre contact avec la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) pour vérifier l'étendue de vos droits.

## 1.7 L'assurance vieillesse

### 1.7.1 Détermination et calcul de la pension interétatique

#### a) Vous avez fait toute votre carrière en France :

Vous bénéficiez de la pension de vieillesse selon la législation française même si vous n'y résidez pas. L'âge légal de départ à la retraite est de 60 ans à 62 ans en fonction de votre année de naissance. Mais pour pouvoir bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, il vous faut avoir un nombre minimum de trimestres d'assurance qui est également fonction de votre année de naissance.

Vous êtes nés	Nombre de trimestres à travailler ou valider	Age minimum de départ (date possible de départ à la retraite)	Age de départ à taux plein
Avant le 01/07/1951	163	60 ans	65 ans
Du 01/07/1951 au 31/12/1951	163	60 ans et 4 mois (à partir du 1 <sup>er</sup> nov. 2011)	65 ans et 4 mois
En 1952	164	60 ans et 9 mois (à partir du 1 <sup>er</sup> oct. 2012)	65 ans et 9 mois
En 1953	165	61 ans et 2 mois (à partir du 1 <sup>er</sup> mars 2014)	66 ans et 2 mois
En 1954	165	61 ans et 7 mois (à partir du 1 <sup>er</sup> août 2015)	66 ans et 7 mois
En 1955 – 1956 – 1957	166	62 ans (à partir du 1 <sup>er</sup> jan. 2017)	67 ans
En 1958 – 1959 – 1960	167	62 ans	67 ans
En 1961 – 1962 – 1963	168	62 ans	67 ans
En 1964 – 1965 – 1966	169	62 ans	67 ans
En 1967 – 1968 – 1969	170	62 ans	67 ans
En 1970 – 1971 – 1972	171	62 ans	67 ans
A compter de 1973	172	62 ans	67 ans



La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ne modifie pas l'âge légal de départ à la retraite, mais augmente la durée nécessaire d'assurance pour obtenir le taux plein.

### Exemple

La durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein est fixée à **165 trimestres** pour les assurés **nés en 1953** qui souhaitent prendre leur retraite en 2014.

Vous pouvez également bénéficier d'une **PENSION ANTICIPEE avant l'âge légal de la retraite** à condition que soient remplies 3 conditions cumulatives :

- si vous avez commencé à travailler très jeune,
- et si vous justifiez d'un nombre minimal de trimestre à l'année de votre 16<sup>ème</sup> ou 17<sup>ème</sup> anniversaire,
- et si vous justifiez enfin d'une certaine durée de cotisation.

Pour plus de précisions, contactez votre Caisse d'Assurance Vieillesse compétente.

Pour bénéficier du versement de votre retraite française, il vous sera demandé chaque année un **justificatif d'existence**.

### b) Vous avez fait votre carrière en partie en Allemagne et en partie en France (ou dans un autre pays de l'espace économique européen) :

Dès lors que vous avez été assuré au moins une année dans un pays de l'Union européenne (1 trimestre suffit en France), vous bénéficiez d'un droit à pension dans cet Etat, à condition de remplir les conditions d'octroi prévues par sa législation. Chaque Etat membre est alors tenu de prendre en compte les périodes d'assurances effectuées dans les autres Etats membres pour vérifier que vous remplissez bien les conditions légales d'ouverture du droit à pension.

En Allemagne, l'âge d'entrée à la retraite est progressif de 65 à 67 ans en fonction de l'année de naissance entre 1947 et 1964. En France, l'âge légal est fixé entre 60 et 62 ans en fonction de l'année de naissance et entre 65 et 67 ans pour une retraite à taux plein (voir tableau précédent).

### Calcul de la pension

Le montant de chaque pension à laquelle le frontalier a droit est proportionnel au nombre d'années de cotisation accomplies dans le pays concerné.

### Chaque Etat où le travailleur frontalier a travaillé va opérer 2 opérations :

- le calcul de la pension nationale, qui se calcule conformément à la législation nationale de chaque Etat,
- puis le calcul de la pension communautaire. Cette dernière se calcule en déterminant tout d'abord la pension globale théorique de l'assuré comme si toutes les années de cotisation avaient eu lieu sur le territoire, pension globale théorique ensuite réduite au prorata des seules périodes accomplies sur le territoire compétent.

## L'ASSURANCE VIEILLESSE

Chaque institution compétente opérera une comparaison pension nationale / pension communautaire puis versera le montant le plus favorable, c'est-à-dire le montant le plus élevé de la pension nationale ou de la pension communautaire.

### Exemple

Pour calculer sa pension, la caisse française compétente va opérer en trois temps :

1. Elle va d'abord établir le montant de la **pension nationale** française, sans tenir compte des périodes d'assurance effectuées à l'étranger. Le travailleur se verra donc infliger une décote du taux de pension, puisque le plus souvent le nombre de trimestres d'assurance effectué en France sera inférieur au nombre de trimestre pour bénéficier du taux plein.
2. Elle va ensuite calculer le montant de pension auquel il aurait droit s'il avait effectué l'intégralité de ses années d'assurance en France. Ce montant est appelé „**montant global théorique**”. Cette méthode permet d'atténuer, voire d'annuler, le phénomène de décote puisque l'institution compétente prend en compte les périodes d'assurance effectuées dans l'Union Européenne.
3. Elle calculera enfin le montant auquel il a effectivement droit en ne prenant en compte que les périodes accomplies en France (limitées à la durée maximale). La **pension communautaire** est donc une pension proratisée.

### 1.7.2 Formalités – où déposer la demande ?

La retraite n'est pas attribuée automatiquement. Pour obtenir votre pension de retraite, il suffit d'introduire une seule demande auprès de la caisse de votre lieu de résidence. Celle-ci se charge en principe des démarches nécessaires à la liquidation des pensions dont vous pouvez bénéficier dans les autres pays membre. (Il faut néanmoins préciser que l'on a aussi cotisé dans un autre pays).

Institutions compétentes en France :

- **Ile-de-France** : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des travailleurs salariés (CNAV)
- **Autres régions** : Caisse d'Assurance Retraite et Santé Au Travail (CARSAT)

### 1.7.3 L'assurance vieillesse en France

Les caisses compétentes pour le versement des pensions de retraites sont la CARSAT de Strasbourg pour les retraités d'Alsace Moselle et la CARSAT Nord-Est pour les résidents hors de Moselle (voir les adresses utiles à la fin de ce guide).

Les bénéficiaires d'une pension de retraite en France sont les personnes affiliées.



Aucune durée minimum d'assurance n'est exigée (un seul trimestre suffit pour ouvrir droit à pension). L'âge minimum est de 60 ans, il s'agit d'un âge minimum qui peut être retardé, notamment si l'assuré n'a pas, à cet âge acquis le nombre de trimestres d'assurance requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Cet âge légal de départ à la retraite varie selon votre année de naissance (voir tableau page 99). Il existe également des possibilités de retraite progressive.

Les salariés âgés d'au moins 60 ans peuvent travailler à temps partiel tout en bénéficiant d'une fraction de leur pension de retraite.

### Calcul de la pension

Le calcul du montant de la retraite se calcule de la façon suivante :

**Salaire de base x taux de la pension x (nombre de trimestres en France / Nombre de trimestres requis pour bénéficier du taux plein)**

Le salaire de base est le salaire annuel moyen correspondant aux cotisations versées au cours des 25 années dont la prise en compte est la plus avantageuse pour le salarié. Le taux plein de 50 % est applicable à partir de l'âge légal de départ en retraite aux assurés qui réunissent un nombre minimum de trimestres d'assurance.

**Il existe plusieurs types de majorations :**

#### **Majoration pour prolongation d'activité au-delà de l'âge légal :**

Les salariés qui continuent de cotiser alors qu'ils ont, tous régimes confondus, le nombre de trimestres requis pour avoir droit au taux plein bénéficient d'une majoration de 1,25 % de leur pension pour chaque trimestre accompli à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

#### **Majoration pour conjoint à charge :**

Cette majoration a été supprimée en 2011, mais continue d'être versée aux pensionnés qui en bénéficiaient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

#### **Majoration pour handicap :**

Le salarié qui peut prétendre à un départ anticipé pour cause de handicap peut percevoir une pension majorée dont le montant dépend de la durée de cotisation à l'assurance.

#### **Majoration pour enfants :**

Cette majoration augmente de 10 % si :

- l'assuré a eu au moins 3 enfants,
- l'assuré a élevé 3 enfants ou plus à sa charge ou à celle de son conjoint pendant au moins 9 ans avant leur 16<sup>ème</sup> anniversaire.

#### **Majoration pour tierce personne :**

Elle est attribuée aux personnes bénéficiant d'une pension pour inaptitude au travail (ou d'une pension de vieillesse substituée à une pension d'invalidité),

## L'ASSURANCE VIEILLESSE



d'une pension d'ancien combattant ou d'une pension de mère de famille ouvrière et si vous avez besoin, avant l'âge de 65 ans, de l'aide constante d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie.

La majoration est égale à 40 % de la pension principale. La demande de retraite est à introduire suffisamment à l'avance auprès de votre caisse de retraite. Le point de départ de la pension est toujours fixé au premier jour d'un mois.

### **avis important**

La pension d'un pays ne vous sera versée que si vous avez atteint l'âge de la retraite dans ce pays. Ainsi, en France, vous pouvez bénéficier d'une pension de vieillesse à l'âge de 60 ans à 62 ans suivant votre année de naissance. En Allemagne, en Belgique et au Luxembourg en revanche, l'âge de la retraite est à 65 ans (en Allemagne, suivant la date de naissance, l'âge de départ de la retraite peut également être de 67 ans). A partir de 60 ans, vous ne pourrez donc bénéficier que de la pension versée par la France qui correspondra à la durée des périodes d'assurance effectuées en France. C'est seulement à l'âge de 65 ans que vous aurez droit à une pension allemande. Attention donc aux problèmes de trésorerie qui peuvent parfois intervenir entre ces deux dates.

### 1.7.4 La retraite complémentaire en France

#### Concernant votre retraite complémentaire :

Tout salarié en France est obligatoirement affilié à un régime de retraite complémentaire. Ce régime a pour but de compléter le régime de retraite général. Les cadres sont placés sous le régime de l'AGIRC et les non cadres sous le régime de l'ARCCO. Pour obtenir votre retraite complémentaire à taux plein, vous devez avoir 65 ans au moins (en fonction de votre date de naissance). Si vous décidez de liquider votre retraite avant cet âge, il vous sera en principe appliqué un coefficient d'anticipation qui va minorer le montant de vos droits. Un régime de retraite complémentaire vous permet de bénéficier de prestations qui complètent celles versées par le régime de base (régime général ou mutualité sociale agricole).

Ce régime est destiné à compléter les prestations du régime général. Il se divise en deux catégories :

- le régime des cadres représenté par l'association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC),
- le régime des non cadres géré par l'association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO).



## 2. Les dispositions relatives au droit du travail en France

Les règles précisées ci-dessous reprennent les textes de lois existants, mais les principes présentés sont soumis à l'appréciation souveraine des tribunaux.

### 2.1 Généralités

#### 2.1.1 La durée légale du travail en France

En France, la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine. Cette durée correspond à une durée moyenne mensuelle d'environ 151,67 heures. Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont soumises à la durée légale. Néanmoins, l'utilisation d'heures supplémentaires est possible.

##### **Durée maximale du travail :**

L'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites fixées par la loi, soit :

- 10 heures par jour (sauf convention collective pouvant porter cette durée à 12 heures).
- 44 heures hebdomadaires calculées sur une période de 12 semaines (sauf convention de branche).
- 48 heures par semaine (si surcroît temporaire de travail dû à des circonstances exceptionnelles ou selon les conventions collectives).

Certaines entreprises, de manière exceptionnelle, peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de 48 heures, sans toutefois atteindre 60 heures par semaine.

##### **Heures supplémentaires :**

Les heures de travail supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires, et ce à la demande de l'employeur ou avec son accord même implicite.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile, du lundi 0h au dimanche 24h.

##### **Rémunération des heures supplémentaires :**

En contrepartie des heures supplémentaires, l'entreprise est tenue d'accorder une majoration de salaire et sous condition, un repos compensateur.

##### **Majoration de salaire :**

- En l'absence de convention ou d'accord de branche étendue, la majoration est de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et de 50 % pour les heures suivantes.



## LES DISPOSITIONS RELATIVES



- En cas de convention ou accord de branche, le taux de majoration peut être différent, mais en aucun cas inférieur à 10 %.

### **Le repos compensateur :**

La possibilité de prévoir un repos compensateur en lieu et place du paiement des heures supplémentaires et des majorations s'y rapportant ne peut se faire que :

- par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou par convention ou accord de branche,
- par décision de l'employeur dans les entreprises ne disposant pas de délégué syndical, non assujetties à l'obligation annuelle de négocier, si le comité d'entreprise et les délégués du personnel (si ces institutions existent) ne s'y opposent pas.

**Attention :** Le refus du salarié d'accomplir, sans motif valable, des heures supplémentaires pour effectuer un travail urgent dans l'intérêt de l'entreprise peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

### **2.1.2 Le travail à temps partiel**

**Le salarié à temps partiel est un salarié dont l'horaire de travail est inférieur à celui d'un salarié à temps plein.**

Dans une entreprise, les horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à la demande du salarié ou sur initiative de l'employeur et ils peuvent résulter soit de la création de postes, soit de la transformation de postes.

Lorsque c'est l'employeur qui souhaite organiser le temps partiel, il ne peut contraindre le salarié à réduire son activité, sauf si cette réduction est due à une cause économique réelle et sérieuse.

Lorsque c'est le salarié qui demande à réduire son activité, il doit le faire selon une procédure précisée dans la convention collective de branche ou accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. En cas d'absence de tels accords, la demande peut se faire six mois avant la date envisagée de réduction d'activité par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur a alors l'obligation de répondre dans les trois mois qui suivent la demande.

Un refus ne peut être justifié que par l'absence d'emploi disponible dans la catégorie du salarié ou par le fait de démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps plein par la loi et par les conventions collectives ou autres accords,



sous réserve qu'il n'existe pas dans ces accords de dispositions spécifiques s'appliquant aux seuls salariés à temps partiel.

**Attention :** En application de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les contrats de travail à temps partiel ne peuvent pas être conclus pour une durée inférieure à 24 heures par semaine. Une convention ou un accord de branche étendu peut toutefois prévoir une durée inférieure. Le salarié peut également demander à effectuer moins d'heures pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités. Cette demande est écrite et motivée.

### 2.1.3 Rémunération

Le montant de salaire est en principe librement fixé en France, cependant il **ne peut être inférieur au SMIC** (Salaire minimum de croissance), qui est un horaire minimum revalorisé périodiquement. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le SMIC horaire brut s'élève à 9,53 €, ce qui équivaut à un revenu mensuel brut de 1.445,38 € (base de 35h). De plus, s'il existe au niveau de l'entreprise une convention collective ou un accord, l'employeur ne peut payer des salaires inférieurs aux minima conventionnels.

Le salaire doit être payé une fois par mois pour les salariés mensualisés et le paiement ne peut se faire en espèces si le montant net du salaire est supérieur à 1.500 €.

Au moment de chaque versement, l'employeur doit délivrer au salarié un bulletin de paie.

**Maintien du salaire en cas de maladie :** En droit local, l'employeur continue de payer le salaire intégral en cas de maladie, les indemnités journalières s'imputent sur le salaire maintenu, de sorte que ce dernier n'est tenu que de la différence entre les indemnités et le salaire. De plus, en Alsace-Moselle, il n'y a pas de délai de carence donc aucune perte de salaire, celui-ci est maintenu dès le premier jour d'absence. Le maintien intégral du salaire n'a lieu que dans la mesure où la durée de l'absence est relativement peu importante.

Hors de l'Alsace-Moselle, le droit au maintien intégral du salaire n'est pas automatique, il est prévu la plupart du temps et sous certaines conditions, par les conventions collectives.

A défaut, le code du travail prévoit, à la charge de l'employeur, une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue par la sécurité sociale si les conditions suivantes sont remplies :

- ancienneté d'un an au premier jour de l'absence,
- justification de l'absence dans les 48 heures et constatation de la maladie par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu,

## LES DISPOSITIONS RELATIVES



- prise en charge par la sécurité sociale,
- soins en France ou dans un autre pays membre de l'Union européenne.

Le montant de cette indemnité complémentaire varie en fonction de l'ancienneté du salarié et la durée de la période d'interruption du travail pour maladie.

### 2.1.4 Le droit aux congés payés

La durée minimale des congés en France est égale à 2,5 jours ouvrables par mois de travail, c'est-à-dire 30 jours ouvrables de repos sur l'année. Lorsque le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre entier supérieur.

L'année de référence est la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours. Ce régime légal ne fait pas obstacle à l'existence de dispositions plus favorables dans les conventions ou accords applicables dans l'entreprise.

De plus et sauf renonciation du salarié ou disposition contraire d'une convention collective ou d'un autre accord, lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre est au moins égal à 6, le salarié a droit à 2 jours ouvrables de congé supplémentaire. Il n'a droit qu'à un seul jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5.

**Le salarié peut également bénéficier de congés exceptionnels pour évènements familiaux, sans réduction de salaire, ni conditions d'ancienneté :**

- **4 jours** pour votre mariage ou votre remariage civil ou religieux,
- **3 jours** pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue d'une adoption, indépendamment du congé de paternité ou d'adoption. Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec le congé de maternité.
- **2 jours** pour le décès de son conjoint, d'un partenaire d'un PACS ou d'un enfant,
- **1 jour** pour le mariage d'un enfant. Cette disposition s'applique également dans l'hypothèse d'un remariage,
- **1 jour** pour le décès de son père ou de sa mère,
- **1 jour**, pour le décès de son beau-père ou belle-mère, d'un frère ou d'une soeur.

A noter toutefois que vous devez prendre ces congés au moment de la survenance de l'événement et remettre un justificatif à l'employeur.

**Les jours fériés ordinaires sont les suivants :** Le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> mai (fête du travail), le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, la Toussaint, le 11 novembre, le 25 décembre. En l'absence de convention



ou d'accord, la journée de solidarité est le lundi de la Pentecôte. Cette journée ne disparaît pas pour autant de la liste des jours fériés légaux, (voir article L.222-1 du code du travail).

En Alsace-Moselle, deux jours supplémentaires dans l'année sont fériés : le Vendredi Saint et le 26 décembre.

## 2.2 Le contrat de travail

### 2.2.1 Types de contrats de travail

**Il existe différents types de contrat de travail : le contrat de travail à durée indéterminée et le contrat à durée déterminée sont les plus répandus.**

#### ■ Le contrat à durée indéterminée (CDI) :

Ce contrat peut être valablement conclu par oral, un écrit n'est pas nécessaire mais simplifie les choses quand il s'agit de prouver la relation de travail. Toutefois et selon le droit communautaire, l'employeur est tenu d'informer le salarié par écrit des éléments essentiels applicables au contrat ou à la relation de travail. Les informations doivent porter sur les points essentiels suivants :

- identité des parties,
- lieu de travail,
- titre du salarié ou description sommaire de l'activité,
- date de début de contrat,
- modalités concernant l'octroi et la prise des congés payés,
- durée du préavis à observer en cas de rupture du contrat,
- divers éléments du salaire et périodicité du versement,
- durée du travail journalière ou hebdomadaire,
- mention des conventions ou accords applicables à l'entreprise.

#### ■ Le contrat à durée déterminée (CDD) :

En France, le recours à un contrat à durée déterminée n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise :

- le remplacement d'un salarié absent, passé provisoirement en temps partiel, ou suspension de son contrat de travail,
- le départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste,
- le remplacement d'un salarié recruté sous CDI dont l'entrée en fonction est différée,
- l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,

## LE CONTRAT DE TRAVAIL



- les emplois saisonniers,
- les emplois où il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée.

Le contrat à durée déterminée doit être établi par écrit et transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche. Il doit préciser les mentions obligatoires suivantes :

- la définition précise du motif de recours à un CDD,
- le nom et la qualification du salarié absent en cas de remplacement,
- la date d'échéance du terme et le cas échéant une clause prévoyant le renouvellement du contrat s'il comporte un terme précis,
- la durée minimale quand il n'y a pas de terme précis,
- la désignation du poste de travail,
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue,
- l'intitulé de la convention collective applicable,
- le montant de la rémunération et ses différentes composantes,
- le nom, l'adresse de la caisse complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Voir Article L1242-12 du Code du Travail.

**Renouvellement d'un CDD :** Cela consiste à prolonger le contrat initialement conclu ; il ne s'agit pas de la conclusion d'un nouveau contrat.

Le CDD peut être renouvelé une fois si :

- la possibilité de renouvellement a été prévue au contrat ou dans un avenant soumis au salarié avant le terme prévu,
- la durée totale du contrat, compte tenu du renouvellement, ne dépasse pas la durée maximale autorisée (variable selon le motif du recours au CDD).

### La fin du CDD

Le CDD prend fin à l'arrivée du terme inscrit dans le contrat : vous avez dans ce cas le droit à des indemnités de congés payés si vous n'avez pas pris tous vos congés, ainsi qu'à une indemnité de précarité si votre employeur ne vous propose pas de CDI à la fin de votre CDD.

### La succession de CDD

A l'expiration du CDD, l'employeur ne peut pour le même poste avoir recours à une autre personne pour un CDD ou à un intérimaire avant que ne soit écoulée une période égale au tiers de la durée du CDD.



### ■ Le CDD à objet défini :

Il a été créé par la loi du 12 juin 2008, à titre expérimental (pour une période de 5 ans). Ce dispositif a été prolongé jusqu'au 26 juin 2014. Ce CDD permet l'embauche d'ingénieur ou de cadres, pour une durée prévisible comprise entre 18 et 36 mois, sous réserve qu'un accord de branche étendu ou d'entreprise le prévoit, pour la réalisation d'un objet défini.

Il peut être rompu par l'une ou l'autre des parties pour un motif réel et sérieux au bout de 18 mois, puis à l'issue du 24<sup>ème</sup> mois. Ce type de contrat ne peut pas être renouvelé.

### avis important

Pour plus d'informations sur les contrats de travail, contactez la DDTEFP « Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle » (voir adresses utiles).

## 2.2.2 La période d'essai

La période d'essai ne se présume pas, elle doit être prévue par le contrat de travail ou la lettre d'embauche.

### Lors d'un CDI

#### Durée de la période d'essai :

Depuis la loi du 12 juin 2008, il existe des durées maxima pour la période d'essai des contrats à durée indéterminée.

- 2 mois pour les ouvriers et les employés,
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise,
- 4 mois pour les cadres.

Les accords de branche conclus avant l'entrée en vigueur de la loi et qui fixent des durées plus longues restent applicables.

#### Renouvellement de la période d'essai :

La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois et à condition :

- qu'un accord de branche étendu le permette
- et que la lettre d'engagement ou le contrat de travail le stipule expressément.

La période d'essai renouvellement compris ne peut pas dépasser :

- 4 mois pour les ouvriers et les employés,
- 6 mois pour les techniciens et agents de maîtrise,
- 8 mois pour les cadres.

## LE CONTRAT DE TRAVAIL



### Rupture du contrat pendant la période d'essai :

La rupture est possible, néanmoins il faut respecter un **délai de prévenance**.

Délai minimum à respecter en cas de rupture à l'initiative de l'employeur :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence,
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence,
- 2 semaines au-delà d'un mois de présence,
- 1 mois après 3 mois de présence.

Délai minimum à respecter en cas de rupture à l'initiative du salarié :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence,
- 48 heures à partir de 8 jours de présence.

### Lors d'un CDD

#### Durée de la période d'essai :

- pour un CDD inférieur à 6 mois ou dont la durée minimale initialement prévue est inférieure à 6 mois, la période d'essai sera d'un jour par semaine dans la limite maximum de deux semaines;
- pour un CDD supérieur à 6 mois ou dont la durée initialement prévue est supérieure à 6 mois, la période d'essai sera d'un jour par semaine dans la limite d'un mois.

### Rupture du contrat pendant la période d'essai :

Les règles concernant la rupture pendant la période d'essai d'un CDI s'appliquent à la rupture durant la période d'essai d'un CDD.

## 2.2.3 Les conventions collectives et le règlement intérieur

**Les conventions collectives** : Les conventions et accords collectifs de travail peuvent être conclus à tous les niveaux, entreprises, établissements, groupes d'établissements, regroupement d'entreprises, branches, niveaux professionnels ou inter-professionnels.

L'objet de ces conventions ou accords est de définir l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que leurs catégories sociales. L'accord peut comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur mais ne peut déroger aux dispositions d'ordre public. De plus, un accord doit toujours respecter les accords conclus à un niveau supérieur en les adaptant à la situation de l'entreprise ou de l'établissement.



Le **règlement intérieur** est un document obligatoire dans les entreprises employant au moins 20 salariés. Ce document est obligatoirement traduit par un écrit qui indique sa date d'entrée en vigueur. Il s'impose à tous les salariés.

**Dans ce document, l'employeur fixe exclusivement :** les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise, les règles générales et permanentes relatives à la discipline, aux droits des salariés et à la protection des victimes.

## 2.3 Résiliation du contrat de travail

### 2.3.1 Contrat à durée déterminée ou contrat à durée indéterminée ?

#### Contrat à durée déterminée :

Sauf accord des parties, un contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'arrivée du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Il est cependant toujours possible de rompre le contrat à tout moment pendant la période d'essai.

**Exception :** il est possible de mettre fin à un contrat à durée déterminée de la part du salarié en respectant un préavis ne pouvant excéder 2 semaines en cas d'embauche de celui-ci en CDI.

#### Contrat à durée indéterminée :

Chaque partie a la possibilité de rompre à tout moment un contrat à durée indéterminée, à condition, bien entendu, de respecter les dispositions légales exposées ci-après. Lorsque c'est l'employeur qui décide de résilier le contrat, il s'agit d'un **licenciement**. Si c'est l'employé qui prend l'initiative de la rupture, il s'agit d'une **démission**. La loi du 12 juin 2008 a introduit un nouveau mode de rupture : « la **rupture conventionnelle** », lorsque les deux parties se sont mises d'accord.

- **Dans le cas d'une démission**, le salarié doit en avvertir son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception. La démission n'a pas à être motivée, mais le salarié doit respecter un délai de préavis. En matière de démission, la durée du préavis varie selon les conventions collectives. A défaut de convention collective, le salarié doit se référer à son contrat de travail.

#### Les délais de préavis les plus souvent pratiqués sont les suivants (à titre indicatif) :

- 1 semaine pour les ouvriers embauchés à l'heure, à la journée ou à la semaine,
- 1 mois pour les employés, agents de maîtrise et techniciens,



## RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- 3 mois pour les ingénieurs, cadres et assimilés.
- 6 mois pour les cadres supérieurs.
- En ce qui concerne **le licenciement**, les règles diffèrent. Le contrat ne prendra fin qu'à l'expiration d'un délai de préavis qui varie en fonction de l'ancienneté du salarié :
  - ancienneté inférieure à 6 mois : aucune durée minimum fixée par la loi,
  - ancienneté supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans : 1 mois,
  - ancienneté supérieure à deux ans : 2 mois.

Ces durées sont des durées minimales, les conventions collectives ou contrats de travail ne peuvent y déroger qu'en prévoyant un délai plus long.

Que ce soit en matière de licenciement ou de démission, le délai de préavis est un délai préfixe, cela signifie qu'il ne peut être ni suspendu, ni interrompu. Ainsi, un arrêt de travail pour cause de maladie pendant le préavis ne le suspend pas. De plus, le délai de préavis court à partir du jour de la notification du licenciement ou de la démission, c'est-à-dire du jour de la présentation de la lettre recommandée.

### La procédure de licenciement :

Le licenciement peut être fondé soit sur un motif tenant à la personne du salarié, soit pour faute, soit sur un motif lié à des considérations économiques. Lorsque le licenciement est fondé sur un motif lié à la personne du salarié ou pour faute, la procédure se déroule en deux temps :

- dans un premier temps, le salarié est convoqué à un entretien préalable,
- dans un second temps, il lui est notifié son licenciement par lettre recommandée ou par remise contre signature.

L'employeur est tenu d'énoncer dans la lettre de licenciement le ou les motifs qui doivent être précis, c'est-à-dire matériellement vérifiables.

En matière de licenciement pour motifs économiques, les règles varient selon qu'il s'agit d'un licenciement individuel ou collectif.

### ● La rupture conventionnelle

Ce mode de rupture, réservée au CDI, permet au salarié et à l'employeur de rompre le contrat et de convenir en commun des conditions de la rupture.

Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties et elle doit garantir la liberté de leur consentement.

**Procédure :**

Avant de mettre fin au contrat, un ou plusieurs entretiens doivent être organisés. Le salarié peut se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise ou en l'absence d'institution représentative du personnel, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. S'il opte pour une assistance, le salarié doit alors en informer son employeur au préalable. L'employeur pourra alors également se faire assister, il doit lui aussi en avertir le salarié. Au cours des entretiens, des pourparlers doivent être engagés visant à définir les modalités de la rupture.

Une fois mis d'accord, sur le principe de la rupture, employeur et salarié doivent formaliser leur accord dans un écrit qui doit obligatoirement comporter :

- la date de la rupture : elle ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation par la DIRECCTE,
- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle : elle ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (Cf. précédemment).

A compter de la date de la signature, l'employeur et le salarié peuvent se rétracter pendant un délai de 15 jours.

A l'issue du délai de rétractation, l'employeur OU le salarié doit adresser à la DIRECCTE une demande d'homologation de la convention (joindre un exemplaire de la convention). L'administration doit alors instruire le dossier dans les 15 jours ouvrables. A défaut de réponse dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

La rupture conventionnelle peut être utilisée pour rompre un contrat avec un salarié bénéficiant d'une protection particulière, néanmoins dans ce cas, la convention doit être soumise pour autorisation préalable à l'inspecteur du travail.

Jusqu'ici, le salarié quittant l'entreprise d'un commun accord avec l'employeur était considéré par les organismes d'assurance chômage comme ayant volontairement perdu son emploi. Grâce au nouveau dispositif, le salarié dont le contrat est rompu par convention a **droit aux allocations chômage en France**.

**Attention : il n'existe pas encore de reconnaissance officielle par l'Agentur für Arbeit.**

Tous cas de contentieux relatif à la convention, à l'homologation ou refus d'homologation relèvent du conseil de prud'hommes ; le recours doit être formé dans les 12 mois à compter de la date d'homologation.

## PROCÉDURE EN CAS DE LITIGE



### 2.3.2 Documents fournis au salarié à l'issue du contrat de travail

L'employeur est tenu de fournir à son salarié à la fin du contrat de travail et lors du versement de la dernière paie un certificat de travail attestant le temps travaillé ainsi que l'emploi exercé. L'employeur doit également fournir au salarié une attestation Pôle emploi permettant au salarié de faire valoir ses droits au chômage.

Pour les frontaliers qui travaillent en France et résident en Allemagne, ils doivent également obtenir un formulaire DP U1 qui leur permettra de faire valoir leurs droits au chômage dans leur pays de résidence.

## 2.4 Procédure en cas de litige

**En cas de conflit en matière de contrat de travail avec votre employeur, vous pouvez porter votre litige devant le conseil de prud'hommes.**

Toutefois, avant d'arriver à une telle mesure, vous pouvez tenter une conciliation.

Pour saisir le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes, il vous faut formuler une demande au secrétariat du conseil de prud'hommes :

- soit verbalement,
- soit par lettre recommandée avec accusé de réception où doivent figurer les noms, adresses et profession des parties ainsi que l'objet de la demande et la section dont relève de litige.

#### **Délai de prescription :**

On peut saisir le conseil des prud'hommes dans le délai des prescriptions légales.

- En matière de salaires, la prescription est de 3 ans. La prescription commence à courir à partir du jour où le salaire devient exigible.
- Les actions qui portent sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrivent par 2 ans.
- Les actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du travail se prescrivent par 10 ans.
- Les actions pour discrimination ou harcèlement se prescrivent par 5 ans.

#### **Particularités de la procédure de licenciement économique :**

Toute action en référé portant sur la régularité de la procédure de consultation du comité d'entreprise doit, sous peine d'irrecevabilité, être introduite dans un **délai de 15 jours** suivant chacune des réunions du comité d'entreprise (CE).



Toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement se prescrit par 12 mois (contre 5 ans auparavant) à compter :

- de la dernière réunion du CE pour la contestation de la procédure collective,
- de la notification du licenciement, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité de son licenciement.

Il est toujours possible de **faire appel** si la décision ne semble pas fondée et si la demande est supérieure à la somme de 4.000 € (depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2005). Il est possible de saisir la cour d'appel dans un délai d'un mois à compter de la date d'envoi de la notification du jugement et ce par l'envoi d'une lettre recommandée au secrétariat de la juridiction qui a rendu le jugement. Le délai est de 15 jours en cas de notification de jugement en référé. Les litiges dont le montant est inférieur à 4.000 € ne sont pas susceptibles d'appel. Seul un pourvoi en cassation est possible.

**Le conseil des prud'hommes compétent est celui :**

- du ressort dans lequel est situé l'établissement si le travail est effectué dans un établissement.
- du ressort dans lequel est situé le domicile du salarié si celui-ci ne travaille pas dans un établissement.

Le salarié peut toujours saisir le conseil des prud'hommes du ressort du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (voir adresses utiles).

## 3. Situation fiscale des frontaliers domiciliés en Allemagne

### 3.1 Détermination du statut de frontalier « fiscal »

Le frontalier a pour caractère particulier de n'avoir pas son domicile dans l'Etat où il exerce son emploi. L'étendue de la définition diffère selon que l'on considère l'aspect de la sécurité sociale ou celui de la fiscalité, la définition étant un peu plus restrictive en ce qui s'applique au domaine fiscal.

A ce sujet, la convention fiscale franco-allemande requiert, pour la qualification de frontalier, que les conditions suivantes soient remplies :

- Le salarié doit résider en zone frontalière d'un Etat et doit travailler en zone frontalière de l'Etat voisin. Suivant les termes de la convention, la zone frontalière franco-allemande est définie comme suit : Pour les frontaliers qui travaillent en France et qui sont domiciliés en Allemagne, on considère comme zone frontalière une tranche continue s'étendant sur une largeur de 20 kilomètres de part et d'autre de la frontière. La liste des communes comprises dans cette zone frontalière est disponible auprès du CRD EURES Lorraine à Metz.
- Le salarié doit, en principe, revenir chaque jour à son domicile.
- Le salarié doit demander auprès des services fiscaux allemands de son lieu de résidence l'exonération de l'impôt sur les revenus (formulaire S 2-240) et présenter le certificat d'exonération à l'employeur en France.

#### Exceptions :

- Les frontaliers **employés dans un organisme public français et recevant de celui-ci un salaire** sont imposables dans l'Etat d'emploi, c'est-à-dire en France, s'ils possèdent la nationalité française. Les frontaliers possédant uniquement la nationalité allemande doivent payer l'impôt sur les revenus dans l'Etat de résidence, c.-à-d. en Allemagne.
- Les travailleurs intérimaires frontaliers sont imposables dans les deux Etats et ont droit à un crédit d'impôt dans l'Etat de résidence.

#### Perte du statut de frontalier fiscal : la règle des 45 jours

Est considéré comme frontalier tout travailleur qui réside dans la zone frontalière et qui exerce son activité professionnelle dans la zone frontalière d'un autre Etat et qui retourne en principe chaque jour à son domicile.

Si un frontalier n'arrive pas à retourner à son domicile après chaque journée de travail ou s'il exerce son activité pendant des journées entières en dehors de la zone frontalière, il peut conserver son statut de frontalier fiscal,



- s'il exerce son emploi durant toute l'année civile dans la zone frontalière et que, durant cette période, il ne retourne pas à son domicile ou ne travaille pas pour son employeur en dehors de la zone frontalière pendant une durée maximale de 45 jours de travail, ou bien
- s'il n'exerce pas son emploi durant toute l'année civile dans la zone frontalière et que le nombre de jours où il ne peut pas retourner à son domicile ou exercer son activité en dehors de la zone frontalière ne dépasse pas 20 % de la totalité des jours travaillés dans le cadre du contrat de travail (des contrats de travail), ce nombre ne devant toutefois en aucun cas être supérieur à 45 jours dans l'année civile.

A défaut de l'un de ces éléments, le frontalier ne peut pas bénéficier du statut de frontalier fiscal et doit payer ses impôts dans l'Etat d'emploi, c'est-à-dire en France.

### 3.2 Vous avez le statut de frontalier : Imposition dans l'Etat du domicile Allemagne

Le régime fiscal des frontaliers est réglé par les conventions fiscales (destinées à éviter la double imposition) franco-allemandes de juillet 1959 et septembre 1989, ainsi que par l'accord additionnel du 20 octobre 2001.

Ces conventions précisent que le frontalier est, en matière de droit d'imposition, soumis au régime fiscal du lieu de résidence, en l'occurrence au régime en vigueur en Allemagne.

**Formalités :** Pour bénéficier de l'exonération de l'impôt français, le salarié doit, au moyen du formulaire S 2-240, disponible au bureau des impôts compétent au domicile, former une demande d'exonération, demande à transmettre au service français des impôts.

Il faut présenter la demande au plus tard à la mi-janvier de l'année civile en cours. Si l'embauche du salarié a lieu en cours d'année, la demande doit être déposée dans le délai d'un mois après la date d'embauche.



**avis  
important**

Pour plus d'informations, veuillez consulter la brochure sur la déclaration fiscale allemande (« Einkommensteuer ») disponible auprès de l'Arbeitskammer.

## PERTE OU ABSENCE DU STATUT



### 3.3 Perte ou absence du statut de frontalier fiscal : Imposition dans l'Etat du travail France

Vous devez déposer chaque année pour le 17 juin les déclarations de revenu N° 2042 et 2041-E auprès du Centre des impôts des non-résidents :

#### Service des impôts des particuliers non-résidents

10, rue du centre

93 465 Noisy le Grand Cedex

Tél. : +33 (0)1 57 33 83 00

E-Mail : sip.nonresidents@dgifp.finances.gouv.fr

Les salaires de source française servis à des personnes qui ne sont pas fiscalement domiciliées en France donnent lieu à l'application d'une retenue à la source prévue à l'article 182 A du CGI.

Cette retenue fiscale est appliquée par l'employeur sur le salaire net imposable, c.-à-d. après déduction des 10 % pour frais professionnels et selon un barème à 3 tranches, qui est fixé de la manière suivante pour les revenus imposables au titre de 2013 :

Taux d'imposition	Seuil de revenus / mois
0 %	jusqu'à 1.187 €
12 %	de 1.187 € à 3.444 €
20 %	à partir de 3.444 €

#### Conseil

Pour en savoir plus sur la déclaration fiscale des non-résidents, veuillez consulter la fiche d'information « Impôts 2013 – salariés exerçant leur activité hors de France » ([http://www.impots.gouv.fr/portal/deploiement/p1/fichedescriptive\\_5412/fichedescriptive\\_5412.pdf](http://www.impots.gouv.fr/portal/deploiement/p1/fichedescriptive_5412/fichedescriptive_5412.pdf)) disponible sur le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr).



## Liste des formulaires (extrait)

Le 1<sup>er</sup> mai 2010, de nouveaux formulaires ont été mis en circulation afin de remplacer les anciens formulaires E (formulaires européens). Il est prévu de remplacer, à l'issue d'une période transitoire, les formulaires échangés sur papier par des formulaires électroniques, appelés SED (Structured Electronic Document). Il est également projeté de convertir ensuite ces SED dans un système d'échange électronique d'informations EESSI (Electronic Exchange of Social Security Information). N'ayant toutefois pas pu être réalisée pour l'instant, cette conversion est reportée à une date ultérieure. C'est pourquoi les formulaires papier restent encore valables.

### Sécurité sociale :

- E 101 Attestation concernant la législation applicable
- E 102 Prolongation de détachement ou d'activité non salariée
- E 103 Exercice du droit d'option
- E 104 Attestation concernant la totalisation des périodes d'assurance, d'emploi ou de résidence
- E 105 Attestation concernant les membres de la famille, du travailleur salarié ou non salarié à prendre en considération pour le calcul des prestations en espèces en cas d'incapacité de travail
- E 106 Attestation de droit aux prestations en nature de l'assurance maladie maternité dans le cas des personnes qui résident dans un autre pays que le pays compétent
- E 107 Demande d'attestation de droits aux prestations en nature
- E 108 Notification de suspension ou de suppression du droit aux prestations en nature de l'assurance maladie-maternité
- E 109 Attestation pour l'inscription des membres de la famille du travailleur et la tenue des inventaires
- E 110 Attestation concernant les travailleurs salariés des transports internationaux
- E 111 Attestation de droit aux prestations en nature pendant un séjour dans un Etat membre
- E 112 Attestation concernant le maintien des prestations en cours de l'assurance
- E 113 Hospitalisation, notification d'entrée et de sortie



## FORMULAIRES



- E 114 Octroi de prestations en nature de grande importance
- E 115 Demande de prestations en espèces pour incapacité de travail
- E 116 Rapport médical en cas d'incapacité de travail
- E 117 Octroi de prestations en espèces pour incapacité de travail
- E 118 Notification de non-reconnaissance ou de fin de l'incapacité de travail
- E 119 Attestation concernant les droits des travailleurs au chômage et des membres de leur famille aux prestations de l'assurance maladie-maternité
- E 120 Attestation de droit aux prestations en nature pour les demandeurs de pension ou de rente et les membres de leur famille
- E 121 Attestation pour l'inscription des titulaires de pension ou de rente et les membres de leur famille et la tenue des inventaires
- E 123 Attestation en vue de l'octroi aux prestations en nature de l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles
- E 124 Demande d'allocation de décès
- E 125 Relevé individuel des dépenses effectives
- E 126 Tarification en vue du remboursement des prestations en nature
- E 127 Relevé individuel des forfaits mensuels
- E 201 Attestation concernant la totalisation des périodes d'assurance ou de résidence
- E 205 Attestation concernant la carrière d'assurance
- E 210 Notification de décision relative à une demande de pension
- E 213 Rapport médical détaillé
- E 301 Attestation concernant les périodes à prendre en compte pour l'octroi des prestations de chômage
- E 303 Attestation concernant le maintien du droit aux prestations de chômage
- E 311 Chômage partiel

En outre, de nouveaux « **documents portables** » (Portable Document ; PD) ont été introduits pour établir dans certains cas les informations demandées par un citoyen. Il existe au total dix documents portables, dont la Carte européenne d'assurance maladie qui a remplacé le formulaire E 111 dès juin 2004. Hormis la carte, tous les autres sont des **formulaires papier**.



Le tableau ci-dessous présente les différents documents portables existants et explique aussi leur fonction et/ou leurs champs d'application. Pour faciliter la comparaison, l'aperçu mentionne également les (anciens) formulaires E qui ont déjà été remplacés.

		Nouveau formulaire	ancien
<b>Législation applicable</b>	Attestation concernant la législation de sécurité sociale applicable au titulaire	A 1	E 101 E 102
<b>Assurance maladie</b>	Inscription en vue de bénéficiaire des prestations d'assurance maladie	S 1	E 106 E 109 E 120 E 121
	Droit aux soins programmés	S 2	E 112
	Soins médicaux destinés à un ancien travailleur frontalier dans l'ancien Etat d'activité	S 3	/
	Carte européenne d'assurance maladie (pour un séjour temporaire dans les pays de l'Union Européenne)		E 111
<b>Assurance accident</b>	Droits aux prestations en nature au titre de l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles	DA 1	E 123
<b>Pensions</b>	Récapitulatif des décisions prises en matière de pensions	P 1	E 205 E 207 E 211
<b>Chômage</b>	Périodes à prendre en compte pour l'octroi des prestations de chômage	U 1	E 301
	Maintien du droit aux prestations de chômage	U 2	E 303
	Faits susceptibles de modifier le droit aux prestations de chômage	U 3	/

## FORMULAIRES



### Fiscalité :

Les **formulaires utilisés dans le champ d'application fiscal** entre l'Allemagne et la France demeurent inchangés. Il s'agit des formulaires suivants :

S 2-240 Attestation d'exonération d'impôts en France pour les frontaliers

N° 5011 Attestation d'exonération d'impôts en Allemagne pour les frontaliers

### Signification des **abréviations employées pour les documents portables (PD)** :

série A (= applicable législation) : législation applicable

série P (= pensions) : pensions

série S (= sickness) : maladie

série F (= family benefits) : prestations familiales

série DA (= accident at work and occupational diseases) : accidents du travail et maladies professionnelles

série U (= unemployment) : chômage

série H (= horizontal issues) : questions transversales



## ADRESSES UTILES

### Conseils des Prud'Hommes en Lorraine

#### Conseil des Prud'Hommes

3, avenue Saint Rémy  
B.P. 40329  
57608 Forbach  
Tel.: 0033 (0) 3 87 85 64 00  
Fax: 0033 (0) 3 87 84 13 51

#### Conseil des Prud'Hommes

31, rue Cambout  
B.P. 4072  
57040 Metz Cedex  
Tel.: 0033 (0) 3 87 76 14 80  
Fax: 0033 (0) 3 87 75 34 60

#### Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) Unité territoriale de Moselle

32, avenue Malraux  
57046 Metz Cedex 01  
Tel.: 0033 (0) 3 87 56 54 00  
Fax: 0033 (0) 3 87 56 59 42

## ADRESSES



### Caisses d'Assurance-Maladie

[www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)

#### Caisse Primaire d'Assurance-Maladie (CPAM)

2, rue de l'École  
57217 Sarreguemines Cedex  
Tel.: 08 11 70 36 46\*

#### Caisse Primaire d'Assurance-Maladie (CPAM)

65, avenue Saint Rémy  
57606 Forbach Cedex  
Tel.: 08 11 70 36 46\*

#### Caisse Primaire d'Assurance-Maladie (CPAM)

18, rue Haute-Seille  
CS 80001  
57751 METZ Cedex 9  
Tel.: 08 11 70 36 46\*

#### Caisse Primaire d'Assurance-Maladie (CPAM)

9, Bd Joffre  
54000 Nancy  
Tel.: 08 11 70 36 46\*

### Centres des Impôts

#### Centre des Impôts

71, rue Clemenceau  
**57200 Sarreguemines**  
Tel.: 0033 (0) 3 87 95 14 88

#### Centre des Impôts

20, rue du Lac  
**57500 Saint-Avold**  
Telefon: 0033 (0) 3 87 29 26 70

#### Centre des Impôts

1, rue Félix Barth  
**57600 Forbach**  
Telefon: 0033 (0) 3 87 29 34 97

\* Diese Nummern können nur innerhalb Frankreichs angewählt werden.



## Pôle-Emploi Lorraine

[www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

### Pôle-Emploi Saint Avold

2, rue du Général de Gaulle  
57 500 Saint Avold  
Tel.: 0033 (0) 17786 3949,  
en France 3949

### Pôle-Emploi Sarreguemines

42, rue Poincaré  
57 200 Sarreguemines  
Tel.: 0033 (0) 17786 3949,  
en France 3949

### Pôle-Emploi Forbach

1, rue Jean Monnet  
57 600 Forbach  
Tel.: 0033 (0) 17786 3949,  
en France 3949

### Pôle-Emploi Metz

3 ter, rue Gambetta  
57 000 Metz  
Tel.: 0033 (0) 17786 3949,  
en France 3949

## Caisses d'Allocations Familiales

[www.caf.fr](http://www.caf.fr)

### Caisse d'Allocations Familiales de Moselle (CAF)

4, Bd du Pontiffroy  
57774 Metz Cedex 9  
Tel.: 0820 25 57 10\*

### Caisse d'Allocations Familiales de Meurthe-et-Moselle (CAF)

21, rue de Saint Lambert  
54046 Nancy Cedex  
Tel.: 0820 25 54 10\*

### Caisse d'Allocations Familiales Moselle antenne de Sarreguemines (CAF)

9, rue des Généraux Crémer  
57200 Sarreguemines  
Tel.: 0820 25 57 10\*

\* Diese Nummern können nur innerhalb Frankreichs angewählt werden.

## Assurance-Vieillesse

[www.carsat-alsacemoselle.fr](http://www.carsat-alsacemoselle.fr)

### Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail Alsace-Moselle (CARSAT)

36, rue du Doubs  
67011 Strasbourg Cedex 1  
Tel.: 00 33 (0) 971 10 39 60

## ADRESSES



### Conseillers EURES en Lorraine

#### CONSEILLERS EURES DES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI

Si vous êtes à la recherche d'un emploi dans l'un des pays de la Grande Région, les conseillers EURES des services publics de l'emploi vous aident dans vos démarches.

#### Pôle-Emploi

##### Gilles Freyermuth

1, rue Jean Monnet  
57600 Forbach  
Tel.: 0033 1 77 86 39 49  
international.54076@pole-emploi.fr

##### Pascal Thil

12, rue du Général de Gaulle  
57500 Saint-Avold  
Tel.: 0033 1 77 86 39 49  
international.54076@pole-emploi.fr

#### Agentur für Arbeit

##### Agentur für Arbeit Saarland

##### Standort Saarbrücken

##### Achim Dürschmid

Hafenstraße 18  
66111 Saarbrücken  
Tel.: 0049 (0) 681 944-7801  
achim.duerschmid@arbeitsagentur.de

##### Johanna Pögel

Hafenstraße 18  
66111 Saarbrücken  
Tel.: 0049 (0) 681 944-1924  
Johanna.poegel@arbeitsagentur.de

##### Agentur für Arbeit Trier

##### Annette Fehrholz / Mirko Löhmann

Dasbachstraße 9  
54292 Trier  
Tel.: 0049 (0) 651 205-3003  
Trier.EURES@arbeitsagentur.de

##### Agentur für Arbeit Pirmasens

##### Silvia Heringer

Schachenstraße 70  
66954 Pirmasens  
Tel.: 0049 (0) 6331 147-316  
silvia.heringer@arbeitsagentur.de



Pour vos questions relatives aux conditions de vie et de travail dans le pays voisin, prenez contact avec **les conseillers EURES des organisations syndicales**:

## En Lorraine

### Brigitte Stein (CFTC)

69, rue Mazelle  
57006 Metz  
Tel.: 0033 (0) 3 87 36 02 46  
stein.brigitte@wanadoo.fr

### Lamine Mohammadi (CGT Lorraine)

5, rue du moulin  
57385 Teting-sur-Nied  
Tel.: 0033 (0) 3 87 51 88 76  
eures.cgt.lamine@wanadoo.fr

## En Sarre

Thomas Schulz (DGB)  
Fritz Dobisch-Straße 5  
66111 Saarbrücken  
Tel.: 0049 (0) 681 40001-23  
thomas.schulz@dgb.de

**Pour les questions d'employeurs sur le pays voisin:**

## En Lorraine

### Cécile Castro-Carrere (MEDEF)

48, place Mazelle  
57000 Metz  
Tel.: 0033 (0) 3 87 74 33 65  
juridique@medefmoselle.fr

## En Sarre

### Ingrid Lang (VSU)

Harthweg 15  
66119 Saarbrücken  
Tel.: 0049 (0) 681 954 34 36  
lang@mesaar.de