

SERVICE JURIDIQUE

JURISINFO FRANCO-ALLEMAND

Octobre 2014

Avertissement : Cette note
a pour but de donner une
information générale et ne
peut remplacer une étude
juridique personnalisée.

LE STATUT DU TRAVAILLEUR FRONTALIER FRANCAIS

I - DEFINITION DU TRAVAILLEUR FRONTALIER

Il existe une définition différente dans le domaine de la fiscalité et de la protection sociale.

II - SITUATION FISCALE DU TRAVAILLEUR FRONTALIER

La situation fiscale du travailleur frontalier est régie par la Convention fiscale franco-allemande du 21 juillet 1959, modifiée en dernier lieu par avenant du 21 décembre 2001.

Celui-ci réserve à l'Etat de résidence le droit d'imposer les revenus perçus par un salarié frontalier.

Est frontalier en matière fiscale le salarié qui est domicilié dans la zone frontalière française ci-après définie et qui se rend chaque jour dans la zone frontalière allemande pour y travailler.

La double condition : résidence en zone frontalière dans un pays et travail en zone frontalière dans l'autre pays doit être remplie.

De plus, demeure frontalier le salarié qui remplit la double obligation de résidence et de lieu de travail, mais qui ne rentre pas au domicile tous les soirs, à condition qu'il ne reste pas plus de 45 jours au total par année sans retourner chez lui. L'employeur pourra également dans la limite de ces 45 jours, envoyer le salarié travailler hors zone frontalière.

Sont considérés comme zone de résidence frontalière les deux départements alsaciens ainsi que le département de la Moselle. Le lieu de travail doit se situer dans une commune allemande se trouvant dans un rayon de 30 km de la frontière.

Ce régime est favorable aux intéressés car il permet en effet de bénéficier notamment des abattements pour charges de famille et des réductions d'impôts prévues par la législation de l'Etat de résidence.

Toutefois, le travailleur résident français restera imposable en France uniquement, s'il remplit les conditions pour bénéficier du statut.

Le travailleur doit se procurer auprès des services fiscaux français l'imprimé bilingue n° 5011 contenant une notice explicative et le remplir. Ces imprimés peuvent être obtenus auprès du centre des impôts dont relève le lieu de leur résidence en France. Par ailleurs, il doit fournir, en plus de sa déclaration de ressources, une attestation de l'employeur allemand mentionnant le montant du salaire annuel perçu.

Dès que l'imposition en France est confirmée, l'employeur allemand reçoit auprès de son centre des impôts une attestation d'exonération (« Freistellungsbescheinigung ») le libérant de l'obligation de retenir de l'impôt allemand à la source.

En conséquence, la demande souscrite par le travailleur frontalier français doit être introduite en temps utile pour que l'employeur puisse disposer de l'attestation d'exonération avant le paiement des rémunérations afférentes à la première période de paiement du salaire.

Les travailleurs frontaliers qui travaillent comme intérimaires auprès d'entreprises utilisatrices allemandes dans la zone frontalière doivent utiliser le formulaire n° 5011 A.

III - LA PROTECTION SOCIALE DU FRONTALIER

Conformément aux règlements communautaires n°883/2004 et n° 987/2009 la personne qui exerce une activité sur le territoire d'un Etat membre est soumise à la législation de cet Etat en matière de sécurité sociale même si elle réside sur le territoire d'un autre Etat membre ou si l'employeur qui l'occupe a son siège sur le territoire d'un autre Etat membre.

Contrairement à ce qui se passe en matière fiscale, le salarié français travaillant en Allemagne sera donc assujéti au régime de sécurité sociale allemand dans toutes ses branches (maladie, vieillesse, allocations familiales, chômage, accidents du travail) et doit alors acquitter les cotisations sociales allemandes et non pas françaises (généralement par voie de retenu à la source).

A. Assurance maladie

Le salarié est obligé de s'inscrire auprès d'une des caisses maladie compétentes. Il bénéficie, de façon générale, des mêmes prestations que les salariés allemands. Toutefois, s'il préfère, pour des raisons pratiques, se soigner en France, d'autres démarches sont nécessaires.

Pour bénéficier des prestations en France, le frontalier devra s'inscrire comme ayant droit auprès de la caisse primaire de son lieu de domicile. Pour cela, le frontalier obtiendra sur demande de sa caisse maladie allemande la pièce justificative pour le droit aux prestations françaises en cas de maladie ou de maternité (formulaire S1) qu'il remettra auprès de sa caisse française. Les prestations ensuite accordées en France seront alors remboursées par la caisse allemande à la caisse française.

Les membres de la famille d'un frontalier peuvent obtenir des prestations en Allemagne, sous réserve d'un accord de la part de la caisse allemande compétente. Si oui, ils peuvent pareillement profiter des prestations françaises en demandant le formulaire S1 auprès de la caisse allemande et en le remettant à leur caisse française.

B. Accidents du travail

Sont pris en compte les accidents arrivés dans l'entreprise (conformément aux dispositions en vigueur) et les accidents de trajet : le trajet pris en considération est le plus court depuis le domicile jusqu'à l'entreprise. Le trajet du côté français est inclu, et tout accident qui survient sur la portion française du trajet est indemnisé de la même façon qu'un accident du travail se produisant en territoire allemand.

Les cotisations sont intégralement versées par l'employeur. La cotisation est calculée en fonction de la classification de l'entreprise dans les catégories de risques et suivant les salaires et dépenses de l'année précédente.

Les prestations en nature pourront également être servies en France sur présentation du formulaire DA1. Les prestations seront servies selon les réglementations applicables dans les pays respectifs.

C. Allocations familiales

Le frontalier français bénéficie des allocations familiales allemandes. Dans la mesure où celles-ci s'avèrent inférieures à celles auxquelles il pourrait prétendre en France, il peut obtenir en outre une allocation différentielle de la Caisse d'allocations familiales française. La demande doit être adressée à la Caisse d'allocations familiales du lieu de domicile. Si l'autre parent réside et

travaille en France, ce sont les prestations françaises qui lui seront versées et éventuellement un complément de prestations allemandes.

A noter que pour les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2007, les parents qui se trouvent en congé parental ont droit sous certaines conditions à l'*Elterngeld*. Cette allocation est allouée aux personnes travaillant ou résidant comme frontalier en Allemagne, et dont le salaire est supérieur à 400 Euros. Le bénéficiaire doit vivre sous le même toit que l'enfant, s'occuper personnellement de lui et ne pas travailler à temps plein.

D. Assurance-chômage

Le travailleur frontalier licencié en Allemagne bénéficie, par dérogation à la règle, d'allocations chômage françaises servies par le Pôle Emploi.

Pour cela, l'intéressé doit en premier lieu s'inscrire en tant que chômeur auprès de l'*Agentur für Arbeit* dont il dépend, lequel lui délivrera un formulaire U1 qu'il devra fournir au Pôle Emploi de son lieu de résidence.

Afin de recevoir les allocations, le chômeur doit en plus être physiquement apte à l'exercice d'un emploi, ne pas être chômeur saisonnier et il ne doit pas avoir volontairement et sans motif légitime interrompu son contrat de travail.

S'il est établi que la rupture du contrat de travail résulte du départ volontaire du salarié, il appartient au Pôle Emploi ou à la Commission paritaire d'apprécier la légitimité de ce départ.

En tout état de cause, les prestations servies seront calculées selon les règles françaises.

E. Retraite

La protection d'un salarié contre la vieillesse en Allemagne est généralement constituée de trois volets : l'assurance vieillesse légale, obligatoire pour la quasi-totalité des salariés, l'assurance-vieillesse des entreprises et un système complémentaire de capitalisation non-obligatoire.

Si, au cours de sa carrière, un salarié a cotisé en France et en Allemagne, il bénéficie d'un règlement européen stipulant que chaque pays tiendra compte pour l'ouverture des droits des pensions de l'ensemble des périodes d'assujettissements. La hauteur des paiements est pourtant calculée sur la base des cotisations effectivement versées dans le pays servant la retraite.

Les prestations sont accordées uniquement sur demande. Celle-ci doit être adressée à l'organisme d'assurance retraite compétent de l'Etat de résidence du demandeur.

Il n'est pas nécessaire d'introduire une demande dans chaque Etat puisque la demande du frontalier français déposée en France mentionnera les périodes d'assurance accomplies en Allemagne. La caisse française transmettra alors la demande à l'organisme compétent en Allemagne pour le calcul de la pension allemande.

En Allemagne, l'âge de départ à la retraite sera porté par étapes à 67 ans sur une période de 17 ans, à savoir jusqu'en 2029.

**CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE STRASBOURG ET DU BAS-RHIN
JURISINFO FRANCO-ALLEMAND
10, PLACE GUTENBERG
67081 STRASBOURG CEDEX**

☎ 03 88 75 25 23
juridique@strasbourg.cci.fr
<http://www.strasbourg.cci.fr>

Les notes d'information des CCI d'Alsace sont régulièrement mises à jour. Nous vous invitons à vérifier sur leur site que vous êtes bien en possession de la dernière version.