



TRAVAILLER EN FRANCE



Fiscalité

La fiscalité française applicable aux non-résidents peut être considérée comme avantageuse. Les revenus tirés de votre activité professionnelle exercée sur le sol français sont imposables en France, sous réserve des dispositions prévues par la Convention fiscale bilatérale conclue entre la France et votre pays de résidence.

La retenue à la source des non-résidents. Les non-résidents français sont soumis de plein droit à la retenue à la source sur les salaires de source française. Ce prélèvement à la source est calculé par tranche de revenus, aux taux de 0, 12 et 20 % selon un barème annuel et après un abattement de 10 %.

Le barème de la retenue à la source des non-résidents évolue chaque année. Pour les revenus perçus en 2023, le barème est le suivant :

Taux applicable	Année	Trimestre	Mois
0 % pour la fraction de la rémunération inférieure à :	Moins de 16 050 €	Moins de 4 013 €	Moins de 1 338 €
12 % pour la fraction des revenus comprise entre :	16 050 € à 46 557 €	4 013 € à 11 639 €	1 338 € à 3 880 €
20 % pour la fraction des revenus supérieure à :	Au-delà de 46 557 €	Au-delà de 11 639 €	Au-delà de 3 880 €

La déclaration annuelle du non-résident

Le contribuable non-résident est également tenu à une obligation déclarative de ses revenus en France. Vos revenus ne seront pas doublement imposés : le montant prélevé à la source vient en déduction de l'éventuelle régularisation que vous devrez payer.

Pour l'imposition de ses revenus, il dispose d'un choix entre :
 - l'application d'un **taux minimum** d'imposition ;
 - l'application d'un **taux moyen** d'imposition.

1) Taux minimum

Le taux d'imposition des non-résidents est ici calculé, comme pour les résidents fiscaux, selon un barème progressif.

En application du taux minimum, vous ne serez imposé que sur vos revenus de source française et sous réserve de la convention fiscale applicable.

Au 1^{er} janvier 2024, ces taux minimums s'élèvent à :
 - 20 % pour vos revenus inférieurs ou égaux à 28 797 €,
 - 30 % pour vos revenus supérieurs à 28 797 €.

Les tranches de la retenue à la source à 0 et 12 % ont un caractère libératoire. Cela signifie donc que le montant des revenus nets (après abattement de 10 %) concernés par ces deux tranches ne sera pas pris en compte pour le calcul de votre impôt.

La retenue à la source calculée au taux de 20 % sera directement déductible de votre cotisation d'impôt sur le revenu.

Le montant de la retenue à la source qui a été prélevée sur vos revenus ne sera donc pris en compte sur votre avis d'imposition qu'à hauteur de cette dernière tranche.

2) Taux moyen

Le non-résident peut demander à être imposé au **taux moyen**. Ce taux moyen vous sera appliqué que s'il vous est plus favorable. L'application du taux moyen se fait sur demande du frontalier.

Le taux moyen est déterminé à partir du barème progressif, appliqué à vos revenus mondiaux, mais seuls vos revenus français seront imposés au taux moyen. Vous aurez droit aux mêmes déductions et abattements que les résidents français.

Le barème progressif applicable en 2024 pour les revenus 2023 est le suivant :

Jusqu'à 11 294 €	0 %
De 11 295 € à 28 797 €	11 %
De 28 798 € à 82 341 €	30 %
De 82 342 € à 177 106 €	41 %
Plus de 177 106 €	45 %

Il convient néanmoins de garder à l'esprit que ce n'est pas parce que vous êtes tenu à une obligation déclarative en France que vous êtes forcément libéré de toute obligation en ce sens dans votre pays de résidence. Il convient toujours de se rapprocher des administrations fiscales compétentes du pays de résidence afin d'être mis au courant des obligations auxquelles vous êtes tenu en tant que travailleur frontalier. Les travailleurs soumis à une obligation déclarative dans le pays de résidence doivent se référer à la Convention fiscale signée entre cet État et la France afin de connaître les modalités d'évitement de la double-imposition.

En cas de question relative à votre imposition, vous pouvez très facilement prendre contact avec l'administration fiscale soit par le biais du rescrit fiscal soit directement via votre messagerie personnelle sur le site impots.gouv.fr.

EURES est un réseau européen créé en 1993 par la Commission européenne avec l'objectif de favoriser la libre circulation et la mobilité dans l'Espace économique européen.
<https://ec.europa.eu/eures>

Conduite du projet et rédaction CRD EURES / FRONTALIERS Grand Est
 11, Rue Claude Chappe
 57070 Metz Technopôle
 Tél. : +33 (0)3 87 20 40 91
contact@frontaliers-grandest.eu
<https://frontaliers-grandest.eu>



Dépôt légal
 ISBN : 978-2-38432-038-7
 EAN : 9782384320387
 Mars 2024

Avec le soutien financier de la Région Grand Est et de la Commission européenne



Cofinancé par l'Union européenne

* synchroni.studiesynchro.fr/2024



Les activités EURES bénéficient du soutien financier de la Commission européenne.

Cette fiche est cofinancée par l'Union européenne et la Région Grand Est. Les points de vue et les opinions exprimés sont toutefois ceux de l'auteur ou des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Union européenne ou de la Région Grand Est. Ni l'Union européenne, ni la Région Grand Est ne peuvent en être tenues pour responsables.



Cofinancé par l'Union européenne



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

Toutes les informations contenues dans cette fiche ont uniquement une portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique.

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

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

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

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

Toute reproduction / impression intégrale ou partielle de ce document sans l'autorisation de Frontaliers Grand Est est strictement interdite.

Vous travaillez actuellement en France ou vous débutez prochainement un emploi dans ce pays et vous vous interrogez sur vos droits et obligations en matière de droit du travail, sécurité sociale et fiscalité ? Ce dépliant est fait pour vous !



Droit du travail

Le droit du travail français prévoit un nombre important de garanties à l'égard des salariés, lequel peut légitimement être considéré comme un droit protecteur.

Contrat et durée du travail

Tout contrat de travail doit être établi par **écrit**, sauf le CDI à temps plein qui peut être conclu oralement.

Le droit du travail français prévoit également **un salaire minimum en dessous duquel le salarié ne peut être rémunéré**. Ce salaire minimum s'élève, au 01/01/2024 à 11,65 € bruts de l'heure soit 1 766,92 € bruts par mois pour un salarié à temps plein.

Durée du travail

La durée légale du travail en France est moins importante que chez ses voisins frontaliers puisque celle-ci s'élève à **35 heures par semaine**. **Toute heure de travail allant au-delà de cette durée doit être considérée comme une heure supplémentaire, sauf exceptions.**

Certaines conventions collectives prévoient une durée du travail plus importante, pouvant aller jusqu'à 39 heures. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'un dispositif nommé **recupération du temps de travail (RTT) qui consiste en l'attribution de temps de repos**. Le bénéfice des jours de RTT est fixé par accord. Dans la plupart des cas, une heure de travail allant au-delà de la durée légale de 35 heures équivaut à l'octroi d'une heure de RTT. Un salarié à 39 heures acquiert donc, dans ces conditions, une demi-journée de RTT par semaine.

Heures supplémentaires

En l'absence de convention collective, les heures supplémentaires effectuées en France font l'objet d'une majoration :
- soit par l'octroi d'un temps de **repos supplémentaire** ;
- soit à hauteur de **25 % pour les huit premières heures puis de 50 %** pour les suivantes.

Temps de repos

Tout salarié doit bénéficier d'un temps de repos entre deux journées de travail, lequel ne peut être inférieur à **11 heures consécutives**, sauf exceptions. Tout salarié doit également bénéficier d'un repos hebdomadaire, lequel ne peut être inférieur à **24 heures consécutives**, sauf exceptions. Il convient d'ajouter le repos quotidien de minimum 11 heures consécutives, qui ramène donc la durée minimale de repos d'une semaine à une autre à 35 heures consécutives.

Congés payés

En France, tout salarié travaillant à temps plein (35 heures) acquiert **2,5 jours de congés par mois** de travail effectif soit 30 jours ou 5 semaines par an.

Vous pourrez dans certaines situations et sous conditions bénéficier de jours de congés supplémentaires, notamment en cas d'enfant à charge ou encore si vous ne prenez pas l'intégralité de vos congés payés durant la période légale de prise des congés (dispositif de jours de fractionnement).

De plus, il convient de garder à l'esprit que des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des règles plus avantageuses que celles posées par le Code du travail notamment en matière de durée des congés payés. Par exemple, une convention collective peut très bien prévoir l'octroi de jours de congés payés supplémentaires en fonction de l'ancienneté, de l'âge ou encore du handicap du salarié.

Un droit de la négociation collective développé

Dès lors qu'une entreprise compte un effectif d'au moins **11 salariés sur une période de 12 mois consécutifs, la mise en place d'un Comité social et économique (CSE) devient obligatoire.**

> Cette obligation a pour conséquence principale de permettre une représentation effective des intérêts des salariés dans l'entreprise.

La principale mission du CSE réside dans la bonne application du droit du travail dans l'entreprise, les membres du CSE ayant notamment pour mission de recueillir les réclamations des salariés à ce sujet.

Un droit du licenciement encadré

Tout employeur soumis au droit français est tenu de respecter une **procédure** particulière pour pouvoir procéder au licenciement du salarié, sans quoi l'irrégularité du licenciement pourra être constatée. De plus, tout licenciement doit être motivé par une **cause réelle et sérieuse**, sans quoi il sera considéré comme injustifié.

> L'irrespect de ces différentes obligations entraîne la possibilité pour le salarié lésé dans ses droits de saisir les juridictions du travail aux fins du versement d'indemnités.

Par ailleurs, certaines catégories de salariés bénéficient d'une protection contre le licenciement. Cela concerne :

- **les femmes en congé de maternité** : qui bénéficient d'une protection **absolue** contre le licenciement durant ce congé ;

- **les titulaires de mandats (délégués syndicaux, représentants du personnel)** : qui ne peuvent faire l'objet d'un licenciement qu'après autorisation de l'Inspection du travail.

Une prise en charge partielle des frais de transports publics et de santé par l'employeur

• **Transports**

L'employeur français est tenu à une obligation de prise en charge partielle des frais de transports publics (train, tramway, bus, vélo ou encore la location de vélo).

Pour un salarié à temps plein, la prise en charge est **d'au moins 50 % du prix de l'abonnement**. Un accord collectif peut toutefois prévoir une prise en charge plus importante.

• **La couverture complémentaire de santé collective**

Tout employeur du secteur privé (entreprise et association) a l'obligation de proposer une couverture complémentaire de santé collective à ses salariés. Un certain nombre de dispenses sont cependant prévues pour les salariés qui ne souhaiteraient pas adhérer à un tel dispositif, dispense pouvant notamment jouer pour les salariés en contrat court ou à temps partiel.

Un droit à la formation professionnelle développé

Les employeurs français sont tenus à une **obligation d'adaptation du salarié à l'emploi et à une obligation de maintien du salarié dans l'emploi**. Cette obligation se matérialise notamment par la possibilité pour le salarié d'effectuer des formations régulières au sein d'organismes de formations certifiants.

De plus, tout actif dispose d'un **compte personnel de formation (CPF)** qui est crédité annuellement à hauteur de 500 € (800 € pour les salariés en situation de précarité ou pour les travailleurs en situation de handicap). Le CPF permet au salarié de bénéficier d'une formation qualifiante/certifiante, laquelle peut se dérouler durant le temps de travail, sous réserve d'acceptation préalable de l'employeur.

Par ailleurs, le droit français prévoit un dispositif nommé **validation des acquis d'expérience (VAE)** qui permet à un salarié d'obtenir une certification grâce à l'expérience qu'il a su acquérir au fur et à mesure de ses années de travail. La reconnaissance de l'expérience par l'obtention d'un diplôme ou d'une certification permet notamment au salarié de pouvoir évoluer professionnellement. La VAE est un dispositif intéressant pour tout salarié, en particulier pour ceux n'ayant pas obtenu de diplôme en lien avec l'activité professionnelle exercée.

Participation, intéressement

La participation et l'intéressement sont des dispositifs d'épargne salariale.

La **participation** consiste en une **redistribution des bénéfices** de l'entreprise aux salariés. C'est un dispositif rendu **obligatoire** par les textes dès lors que l'entreprise atteint un effectif d'au moins 50 salariés sur une période continue de 5 années. Le salarié peut soit demander son versement immédiat soit privilégier un placement de la somme versée sur un compte d'épargne salariale.

La prime d'intéressement diffère de la participation en ce qu'elle consiste au versement d'une prime liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise, l'idée étant de récompenser les salariés ayant atteint des objectifs fixés. Contrairement à la participation, la mise en place d'un dispositif d'intéressement n'est pas obligatoire, quelle que soit la taille de l'entreprise.



Sécurité sociale

Si vous débutez une activité salariée en France, vous serez soumis à la sécurité sociale française.

Pensez d'une part à actualiser votre situation auprès des différentes caisses dont vous dépendez dans votre pays de résidence et notamment votre Caisse de chômage si vous perceviez jusqu'ici des allocations ou encore votre Caisse d'allocations familiales.

Assurance maladie

Si vous êtes **né en France, aucune démarche d'immatriculation ne devra être effectuée** dans la mesure où vous possédez déjà, dans ces conditions, d'un numéro de sécurité sociale.

En revanche, si vous êtes **né à l'étranger**, des démarches devront être effectuées. Vous devrez vous rapprocher de la Caisse d'assurance maladie de votre lieu de résidence afin **d'obtenir un numéro de sécurité sociale**.

Une fois en possession de votre numéro d'immatriculation, pensez à effectuer votre demande de **carte Vitale**. La demande peut s'effectuer directement depuis votre compte Ameli, rubrique « mes démarches ».

Si vous n'êtes pas ressortissant européen, veuillez également à être en **possession d'un titre de séjour ainsi que d'une autorisation de travail en cours de validité**.

Comment continuer à vous faire soigner dans votre État de résidence ?

Pour pouvoir continuer à vous faire soigner et rembourser dans votre État de résidence, vous devrez demander à la **CPAM un formulaire S1**. Le formulaire S1 permet à une personne assurée dans un État de pouvoir continuer à bénéficier des prestations en nature de l'assurance maladie/maternité dans son État de résidence.

> La demande de formulaire S1 est à effectuer auprès de la CPAM. La demande peut se faire par téléphone, courrier postal, depuis votre compte ameli.fr ou en vous rendant directement en agence.

Allocations familiales

En travaillant en France, vous êtes affilié à la sécurité sociale française. Vous êtes donc en droit de demander le versement d'allocations familiales.

Pour les salariés, la demande s'effectue auprès de la Caisse d'allocations familiales (CAF).

Pour percevoir des allocations familiales en France, vous devez avoir au moins 2 enfants âgés de moins de 20 ans. Le montant des prestations versées dépend du nombre d'enfants à charge, de l'âge des enfants et des ressources du foyer.

En fonction de la situation familiale et professionnelle du foyer dans votre pays de résidence, vous aurez un droit prioritaire ou complémentaire en France. Plus d'informations dans notre vidéo disponible sur notre chaîne YouTube.