



Vous bénéficiez des prestations en nature et en espèces du système allemand (soins, indemnités journalières en cas d'arrêt de travail).
Pour pouvoir vous faire soigner et être remboursé en France :
- Vous devez demander **le formulaire S1** auprès de votre caisse allemande ;
- Ce formulaire doit être transmis à votre caisse primaire d'assurance maladie française (CPAM) de votre lieu de résidence ;
- Une fois enregistré, vous pouvez bénéficier de la prise en charge des soins en France selon la législation française.
Les membres de votre famille sans activité professionnelle peuvent, sous certaines conditions, être rattachés à votre assurance maladie allemande.
Si votre activité en Allemagne prend fin, vous devez vous rapprocher de votre CPAM pour réexaminer votre situation et procéder, le cas échéant, à votre affiliation en France.

Les prestations familiales
En Allemagne, les allocations familiales (*Kindergeld*) sont versées par la caisse familiale compétente (*Familienkasse*). Le montant est fixé par la législation allemande et versé par enfant. Si les deux parents travaillent ou résident dans des pays différents, les règles européennes de priorité s'appliquent. Le pays compétent verse les prestations principales et un complément différentiel peut être versé par l'autre pays selon la législation.
Pour plus de détails : <https://frontaliers-grandest.eu/accueil/salaries/france-allemande/protection-sociale-en-allemande/allocation-familiales-en-allemande/versement-des-allocation/>
Pour faire valoir vos droits, vous devez introduire une demande auprès de la **Familienkasse** allemande une fois que votre dossier Caf est à jour en France.

Le chômage
Si vous êtes au chômage complet (fin définitive du contrat), vous pouvez percevoir les allocations chômage dans votre pays de résidence (France).
Les périodes travaillées en Allemagne sont prises en compte pour l'ouverture des droits. Vous devez demander le **formulaire PD U1** auprès de votre ancien employeur et de la **Bundesagentur für Arbeit**, qui atteste des périodes d'emploi et de cotisations. L'inscription à **France Travail** est recommandée dès la fin de votre contrat et ce même si vous n'avez pas encore tous les documents en votre possession.
La retraite
Les cotisations vieillesse sont versées en Allemagne pendant votre activité. Les périodes travaillées en Allemagne sont prises en compte dans le calcul de la

pension allemande, versée par la **Deutsche Rentenversicherung**. Les périodes travaillées en France donnent droit à une pension française versée par le régime français.
Les règlements européens permettent la **totalisation des périodes de cotisation** pour ouvrir les droits, chaque pays versant la part correspondant aux périodes effectuées sur son territoire.
Pour plus d'informations, vous pouvez vous rendre sur notre page dédiée : <https://frontaliers-grandest.eu/accueil/salaries/france-allemande/protection-sociale-en-allemande/retraite/>

FISCALITÉ

En raison de votre activité professionnelle en Allemagne, vous êtes soumis à des règles spécifiques de fiscalité pour les frontaliers, notamment pour les travailleurs intérimaires. Le traitement dépend de l'obtention du statut de travailleur frontalier.
Statut de frontalier fiscal et imposition
Pour bénéficier du statut de frontalier fiscal, vous devez remplir les conditions suivantes :
- Résider dans la **zone frontalière française** : départements du Bas-Rhin (67), Haut-Rhin (68) ou Moselle (57).
- Travailler dans la **zone frontalière allemande** : communes situées à moins de 30 km de la frontière.
- Rentrer quotidiennement à votre domicile en principe. Si vous n'avez pas pu rentrer tous les soirs, les jours non rentrés ne doivent pas dépasser **45 jours par an** et **20 % de votre activité professionnelle**.

Si ces conditions sont remplies, vous bénéficiez du statut de **travailleur frontalier**, ce qui vous permet de payer vos impôts **en France** et non en Allemagne.
Si vous ne remplissez pas ces conditions, vous êtes imposable en Allemagne via un prélèvement directement sur votre salaire
Cas particulier des travailleurs intérimaires
Les travailleurs intérimaires ne peuvent pas recevoir à l'avance une attestation d'exonération en Allemagne et sont donc **imposés en Allemagne dans un premier temps**. Après l'obtention du statut de frontalier, il est possible de **demande le remboursement des impôts payés en Allemagne** et de régulariser votre imposition en France.
Cette demande s'effectue en début d'année et **après une année complète de travail**.

Par exemple :
- Pour les revenus 2026, vous remplirez le formulaire **5011a** à la fin de l'année 2026 et présenterez votre demande de remboursement en Allemagne en 2027.
- Vous effectuerez ensuite votre déclaration de revenus en France en 2027.

Formalités pratiques pour le formulaire 5011a
Vous devez remplir le formulaire **5011a** vous-même et le faire compléter par votre employeur intérimaire. Le formulaire doit ensuite être **validé et tamponné par votre Centre des impôts en France**. Une copie doit rester au Centre des impôts français, et un deuxième exemplaire doit être envoyé au **Finanzamt** compétent pour votre lieu d'intérim en Allemagne.
Vous pouvez consulter et télécharger un exemplaire du formulaire ici :

[Erteilung einer Lohnsteuer-Freistellungsbescheinigung für Grenzgänger – Frankreich, Leiharbeitnehmer](#)

Déclaration d'impôt en Allemagne pour les intérimaires
Depuis 2017, les travailleurs frontaliers français en intérim doivent **déposer une déclaration d'impôt en Allemagne (Lohnsteuererklärung)** pour obtenir le remboursement de l'impôt payé dans ce pays en cas d'éligibilité au statut de travailleur frontalier.
Cette déclaration doit inclure le **formulaire principal** et l'**Annexe N (Nachweis der Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit)**. Les documents seront disponibles sur le site officiel des impôts allemands pour l'année fiscale suivante.
FOCUS : Numéro d'identification fiscale allemand (Steuer-ID)
Depuis 2023, tout frontalier travaillant en Allemagne doit posséder un **Steueridentifikationsnummer (Steuer-ID)**. Ce numéro personnel unique permet à l'administration fiscale allemande d'identifier le contribuable et de gérer correctement l'imposition des revenus.
- Il est obligatoire pour tous les frontaliers, y compris les travailleurs intérimaires.
- Votre employeur allemand utilise ce numéro pour le prélèvement à la source et pour vos démarches fiscales.
- Si vous n'avez pas encore de Steuer-ID, vous devez en faire la demande auprès du **Finanzamt** compétent pour votre lieu de travail en Allemagne.
Ce numéro reste **valable sans limitation de durée**, et il n'est pas nécessaire d'en demander un nouveau, même en cas de changement de lieu de travail ou de reprise d'activité après une interruption.
Déclaration en France
Tous les revenus perçus en Allemagne doivent être **déclarés en France** via le formulaire **2042** et éventuellement le **2047** pour les revenus étrangers.

Cette déclaration permet d'acquitter l'impôt français correspondant à votre statut de frontalier pour l'année fiscale considérée.
Si vous ne remplissez pas les conditions pour bénéficier de ce statut, vos revenus allemands ne seront pas imposables en France mais devront tout de même y être déclarés. Ils ouvriront droit à un crédit d'impôt égal à l'impôt français et ne seront pas doublement imposés. Vous devrez remplir une déclaration 2042, une 2047 et éventuellement une déclaration 3916 si vous avez un ou plusieurs comptes ouverts à l'étranger.



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://eures.europa.eu>



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 : 978-2-38432-063-9
EAN : 9782384320639
JUN 2026

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



Cofinancé par l'Union européenne











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.



L'INTÉRIM EN ALLEMAGNE

QU'EST-CE QUE L'INTÉRIM EN ALLEMAGNE ?

En Allemagne, le travail intérimaire est encadré juridiquement sous l'appellation **Arbeitnehmerüberlassung** (mise à disposition de personnel). Il est régi principalement par la loi sur la mise à disposition de travailleurs (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG*). Les termes « travail intérimaire » et « travail temporaire » sont généralement utilisés de manière équivalente pour désigner cette forme d'emploi.

Comme dans les autres pays, le travail intérimaire repose sur une relation triangulaire entre trois acteurs :

- l'entreprise de travail temporaire (agence d'intérim ou *Zeitarbeitsfirma*), qui est l'employeur légal du salarié ;
- le salarié intérimaire, qui signe son contrat de travail avec l'agence ;
- l'entreprise utilisatrice (*Entleihbetrieb*), au sein de laquelle la mission est effectivement réalisée.

En Allemagne, l'intérimaire bénéficie d'un contrat de travail avec l'agence, qui lui verse son salaire et assure sa couverture sociale. Le cadre légal prévoit notamment des règles relatives à la durée des missions et au principe d'égalité de traitement (*Equal Pay / Equal Treatment*) après une certaine période, sauf dispositions conventionnelles particulières.

- Le travail intérimaire constitue un moyen d'accès rapide et flexible au marché du travail allemand, en particulier dans les secteurs industriels, logistiques ou techniques. Il présente toutefois certaines caractéristiques à prendre en compte :
- des missions parfois de durée limitée, dépendantes des besoins des entreprises utilisatrices ;
 - des périodes éventuelles sans affectation entre deux missions, selon les conditions contractuelles ;
 - une exigence de disponibilité et de réactivité ;
 - une capacité d'adaptation à différents environnements de travail et à des équipes variées, tout en restant salarié de la même agence.

Avantages	Points d'attention
Accès à divers secteurs d'activité	Missions de durées variables
Flexibilité professionnelle	Moins de stabilité qu'un CDI
Acquisition d'expériences variées	Règles de licenciement souples en début de mission
Tremplin vers un CDI	Adaptation fréquente à de nouveaux environnements
Salaire minimum garanti	

RECHERCHES ET CANDIDATURES POUR L'INTÉRIM

L'Allemagne compte un grand nombre d'agences d'intérim, locales, nationales ou internationales, intervenant dans de nombreux secteurs (industrie, BTP, logistique, santé, hôtellerie-restauration, services, etc.).

Mettre à jour son CV

- **CV détaillé** : contrairement aux usages français, le CV allemand peut comporter plusieurs pages. Il doit présenter de manière antichronologique votre parcours, vos compétences et vos missions.
- **Présentation** : privilégiez un document structuré, clair et professionnel, idéalement au format PDF.
- **Langues** : indiquez précisément votre niveau en allemand (selon le CECRL A1 à C2). Le niveau requis dépend du secteur, du contact avec la clientèle et de la composition des équipes.
- **Bilingue** : pour les frontaliers, un CV bilingue français-allemand est fortement recommandé.

- **Lettre de motivation** : une lettre de motivation (Bewerbungsschreiben) est généralement demandée et doit être adaptée au poste visé.
- **Photo** : une photo professionnelle est encore fréquemment attendue en Allemagne.

En cas de difficulté pour élaborer votre candidature, France Travail propose des ateliers d'accompagnement permettant d'identifier vos compétences, structurer votre CV et optimiser votre recherche d'emploi. Les entreprises et agences d'intérim utilisent également les réseaux sociaux professionnels pour recruter. Il est important de soigner votre profil en ligne, en veillant à la cohérence avec votre CV.

- **LinkedIn** : principal réseau professionnel utilisé en Allemagne.
- **XING** : réseau allemand largement utilisé par les recruteurs.

L'importance des langues

En Allemagne, la maîtrise de la langue allemande constitue un élément déterminant, dont l'exigence varie selon le poste. Un niveau de base peut suffire pour certains emplois manuels ou techniques, notamment en environnement international ou en équipe francophone. Un niveau intermédiaire (B1) à avancé (C1) est requis pour les postes impliquant un contact avec la clientèle, des responsabilités administratives ou un travail en autonomie. L'anglais peut être demandé dans les entreprises internationales ou certains secteurs techniques. Enfin, une langue supplémentaire comme le français, l'italien, l'espagnol, le turc, etc. est toujours un avantage supplémentaire.

Rechercher des offres d'emploi intérimaires

Sites privés et portails d'emploi :

- Agences internationales : **Adecco, Randstad, Manpower** ;
- Agences régionales ou spécialisées dans le travail transfrontalier : **Wolf Intérim, CRIT** ;
- Portails d'emploi : **Bundesagentur für Arbeit** (www.arbeitsagentur.de), **Indeed Allemagne**.

Sites publics :

- EURES : <https://eures.europa.eu>
- Emploi Store : <https://www.emploi-store.fr>

Vous pouvez également vous inscrire directement auprès de plusieurs agences d'intérim, chacune disposant de son propre réseau d'entreprises clientes. Il est conseillé de multiplier les candidatures et de préciser vos disponibilités, le type de missions recherchées, la localisation souhaitée et vos prétentions salariales.

Conseil : effectuez également des candidatures spontanées et consultez les rubriques « *Karriere* », « *Jobs* » ou « *Stellenangebote* » sur les sites des entreprises allemandes.

Préparer son dossier

Vous devez pouvoir fournir aux agences d'intérim :

- Votre CV à jour,
- Votre lettre de motivation,
- Une pièce d'identité,
- Vos diplômes et certificats de formation,
- Vos attestations d'expérience professionnelle,
- Le cas échéant, vos permis, habilitations ou certificats spécifiques.

Il est recommandé de maintenir un contact régulier avec les agences (courriel ou téléphone) afin de rester visible et informé des nouvelles opportunités.

Attention : dès la reprise d'une activité, y compris en Allemagne, vous devez actualiser votre situation auprès de France Travail. Cette déclaration est obligatoire pour tout emploi repris à l'étranger. Vous devrez indiquer le nombre d'heures travaillées, le salaire perçu et transmettre vos bulletins de salaire.



DROIT DU TRAVAIL

Droit du travail applicable au travail intérimaire en Allemagne

En tant que travailleur frontalier exerçant une activité en Allemagne dans le cadre du travail intérimaire (*Zeitarbeit* ou *Arbeitnehmerüberlassung*), vous êtes soumis au droit du travail allemand, notamment à la loi sur la mise à disposition de travailleurs (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG*) ainsi qu'aux conventions collectives du secteur.

Formalisme du contrat entre l'entreprise de travail intérimaire et le salarié

Le contrat de travail est conclu entre vous et l'entreprise de travail temporaire (*Zeitarbeitsfirma*), qui est votre employeur légal. L'entreprise utilisatrice est liée à l'agence par un contrat distinct de mise à disposition.

Le contrat doit être établi par écrit et les principales conditions de travail doivent vous être remises rapidement après le début de la relation de travail, conformément aux obligations légales d'information.

Votre contrat doit notamment préciser :

- L'identité des parties et la nature de la relation de travail,
- Le montant de la rémunération et ses modalités de versement,
- La durée du travail et les horaires,
- Les conditions de préavis,
- Les conventions collectives applicables,
- Le principe de mise à disposition auprès d'entreprises utilisatrices.

Le contrat avec l'agence est, dans la plupart des cas, conclu pour une durée indéterminée, les missions se succédant auprès de différentes entreprises clientes.

La période d'essai (*Probezeit*)

Le contrat peut prévoir une période d'essai d'une durée maximale de six mois.

Pendant cette période, le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties sans motif. Le délai de préavis est généralement de deux semaines. Enfin, le salarié acquiert des droits aux congés payés.

La rémunération

Le salarié intérimaire est rémunéré par l'entreprise de travail temporaire.

- La rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum légal allemand en vigueur. Au 1^{er} janvier 2026, le salaire minimum est de 13,90 euros (taux horaire) pour les salariés de plus de 18 ans.
- Les conditions salariales sont généralement fixées par les conventions collectives du secteur de l'intérim.
- Le principe d'égalité de traitement (*Equal Pay*) s'applique en principe après 9 mois de mise à disposition continue auprès de la même entreprise utilisatrice, sauf dispositions conventionnelles prévoyant une progression salariale.
- Les heures supplémentaires sont compensées conformément à la convention collective (paiement ou repos compensateur).
- En cas de maladie, le salaire est maintenu pendant six semaines, sous réserve d'avoir au moins quatre semaines d'ancienneté auprès de l'employeur.
- La rémunération est versée mensuellement par l'agence d'intérim.

Durée des missions et mise à disposition

La durée des missions dépend des besoins de l'entreprise utilisatrice.

- La durée maximale de mise à disposition auprès de la même entreprise est en principe limitée à 18 mois, sauf dérogation prévue par une convention collective applicable.
- À l'issue de cette période, la mission doit prendre fin, le salarié être affecté auprès d'une autre entreprise ou être embauché directement par l'entreprise utilisatrice.

À noter : la durée légale du travail en Allemagne est en principe de 8 heures par jour, pouvant être portée à 10 heures à condition que la moyenne sur une période de référence n'excède pas 8 heures par jour. Par ailleurs, une loi de flexibilisation du marché du travail a commencé à s'appliquer en 2026, ce qui permet parfois d'allonger certains jours et d'en raccourcir d'autres, en fonction de ce qui se pratique dans votre entreprise.

Les congés

Le salarié intérimaire bénéficie de congés payés dans les conditions du droit commun. Le minimum légal est de 20 jours ouvrés par an pour une semaine de 5 jours (24 jours pour une semaine de 6 jours).

Les conventions collectives prévoient souvent un nombre de jours plus élevé (environ 24 à 30 jours). Les droits à congés sont acquis dès le début de la relation de travail. En cas de rupture du contrat, les congés non pris donnent lieu à une indemnisation.

Embauche par l'entreprise utilisatrice

L'entreprise utilisatrice peut proposer au salarié intérimaire un contrat à durée déterminée ou indéterminée à l'issue de la mission. Le travail intérimaire constitue ainsi un moyen d'accès à un emploi durable sur le marché du travail allemand.

Résiliation du contrat hors période d'essai

Après la période d'essai :

- Le délai de préavis est en principe de quatre semaines, soit au 15 du mois, soit à la fin du mois.
- Ce délai augmente en fonction de l'ancienneté du salarié.
- Une rupture immédiate sans préavis n'est possible qu'en cas de faute grave.
- La protection contre le licenciement s'applique en principe après six mois d'ancienneté dans les entreprises de plus de dix salariés.

Mise à disposition du matériel et des équipements

L'entreprise utilisatrice est tenue de fournir les équipements nécessaires à l'exécution de la mission.

Le matériel de travail doit être adapté aux tâches confiées. Les équipements de protection individuelle (EPI) doivent être fournis gratuitement lorsque le poste l'exige. Les règles de santé et de sécurité applicables dans l'entreprise utilisatrice s'imposent également aux salariés intérimaires.



SÉCURITÉ SOCIALE

En tant que travailleur frontalier exerçant une activité en Allemagne, vous êtes affilié au système de sécurité sociale allemand pendant toute la durée de votre contrat de travail. Les règles européennes de coordination permettent la prise en compte de votre résidence en France pour certaines prestations.

L'assurance maladie

L'affiliation à l'assurance maladie allemande est obligatoire dès le début de votre activité.

Si votre rémunération annuelle est inférieure au plafond légal d'affiliation obligatoire (73 800 € brut/an en 2026), vous relevez du régime légal d'assurance maladie (*Gesetzliche Krankenversicherung*).

Vous pouvez choisir librement votre caisse parmi les principales caisses publiques, telles que **AOK, Barmer, Techniker Krankenkasse** ou **DAK-Gesundheit**. Au-delà du seuil légal, une assurance privée est possible sous certaines conditions.

Les cotisations sont partagées entre l'employeur et le salarié et sont calculées selon le taux légal, auquel peut s'ajouter une contribution complémentaire selon la caisse.