



CE PROJET A ÉTÉ COFINANCÉ PAR  
L'UNION EUROPÉENNE  
PROGRAMME INTERREG III A PAMINA



# LES ASSURANCES SOCIALES ET PROFESSIONNELLES EN ALLEMAGNE

GUIDE POUR LES ENTREPRISES FRANÇAISES  
DE L'ESPACE PAMINA



---

Editeur      Groupe de travail "Obligations sociales"  
                 du Club des Développeurs de l'espace PAMINA  
                 (c/o ADIRA, 3, quai Kléber, 67055 STRASBOURG CEDEX)

Rédaction    Jonathan WALTUCH

Homepage    [www.pamina-business.com](http://www.pamina-business.com)

1<sup>ère</sup> édition    Octobre 2003

Tirage        1000 exemplaires

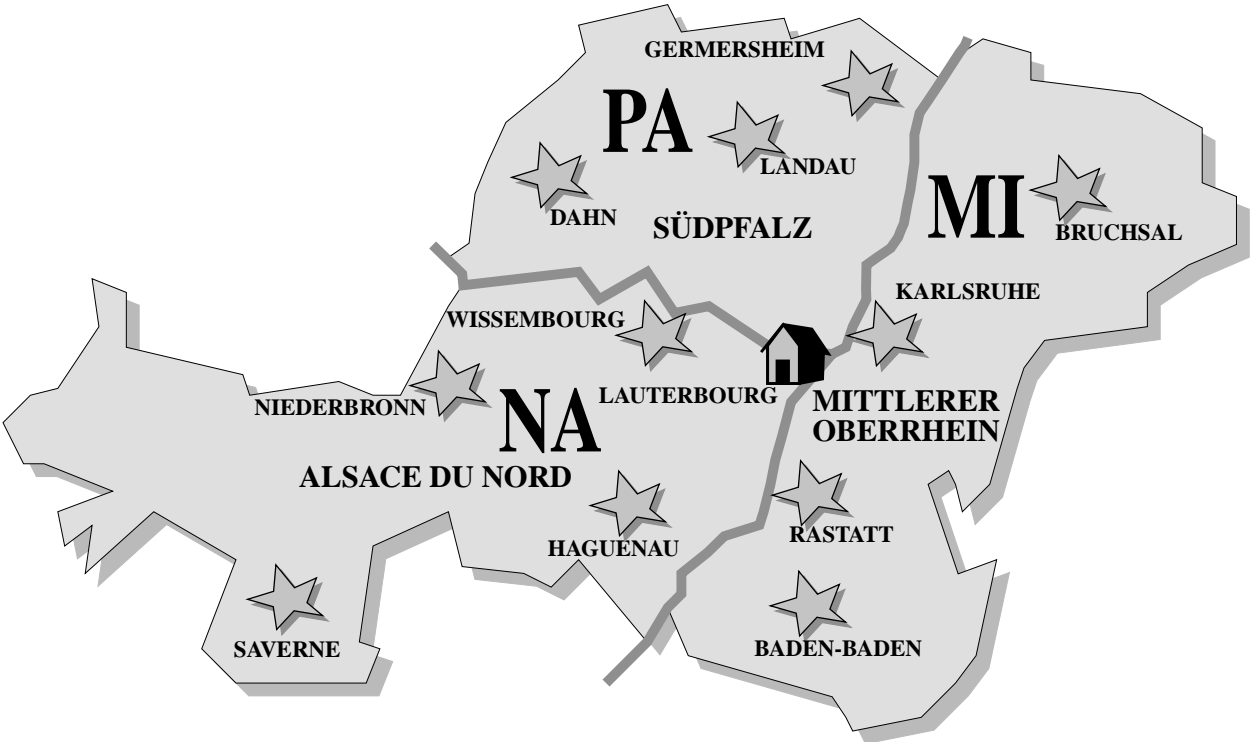
Impression    Imprimerie SCHEUER, DRULINGEN

Reproduction autorisée avec mention des sources

---

---

# *L'espace PAMINA*



---

**Les assurances sociales  
et professionnelles en Allemagne**

*Guide pour les entreprises françaises  
de l'espace PAMINA*

---

---

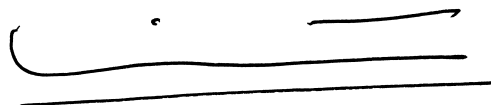
# Préface

La coopération au sein de l'espace PAMINA (Palatinat, Mittlerer Oberrhein et Nord-Alsace), lancée en 1988, a permis le développement d'un réseau de relations transfrontalières et la concrétisation de nombreux projets binationaux généralement financés à l'aide de fonds européens.

L'idée de mettre en place un "Club des Développeurs" sur cet espace est née en 1997 à l'occasion du Forum PAMINA de Wissembourg. Ce Club réunit les différents intervenants économiques - des collectivités locales, des agences de développement et des chambres consulaires - dans l'objectif d'initier, en commun, des projets pour le développement transfrontalier des entreprises de ce territoire. Depuis 2002, il bénéficie pour son fonctionnement et ses actions d'un financement européen dans le cadre du programme INTERREG III A.

L'une des difficultés rencontrées par les entreprises souhaitant se développer dans le pays voisin réside dans les nombreuses différences structurelles des systèmes allemands et français. Ainsi, après avoir rédigé un guide présentant les systèmes bancaire allemand et français à l'attention des PME de l'espace PAMINA, il a été jugé opportun de réaliser un travail similaire dans le domaine des assurances sociales. Entrepreneurs français, vous trouverez donc dans les pages suivantes de précieuses informations quant à l'organisation du système en Allemagne, aux différentes assurances sociales auxquelles il faut souscrire avec un paragraphe particulier sur les assurances professionnelles. Ces renseignements pratiques constituent une base qui pourra être étoffée par les partenaires qui vous accompagnent dans votre expansion vers le pays voisin.

Cette brochure a été élaborée à partir de recherches documentaires mais surtout grâce aux éléments que nous ont fournis les différents organismes allemands impliqués en matière d'assurances sociales et à qui nous exprimons nos remerciements les plus vifs.



**Philippe RICHERT**

Président du Comité de Suivi  
INTERREG III A PAMINA



**Theresia RIEDMAIER**

Présidente du Groupe de Travail  
INTERREG III A PAMINA

---

# Sommaire

<b>I. Introduction</b> .....	<b>6</b>
<b>II. Les principes directeurs du système allemand d'assurance sociale</b> .....	<b>7</b>
A. La structure en cinq branches.....	7
B. La multiplicité des acteurs institutionnels.....	7
C. Le régime de droit commun : l'assurance obligatoire .....	8
D. Le cas particulier des emplois faiblement rémunérés et des emplois de courte durée .....	10
E. Le cas particulier des travailleurs frontaliers.....	11
F. Les démarches à la charge de l'employeur .....	12
1. La notification de l'embauche.....	12
2. La notification de l'embauche.....	12
<b>III. Les différentes assurances sociales</b> .....	<b>13</b>
A. L'assurance maladie obligatoire (« Gesetzliche Krankenversicherung »).....	13
1. Qui est assuré dans le régime obligatoire ? .....	13
2. Quelle est la situation de la famille de l'assuré ?.....	13
3. Comment l'assurance est- elle financée ? .....	14
4. Au près de qui faut-il s'assurer ?.....	14
5. Quelles sont les prestations assurées ? .....	14
6. A qui s'adresser en cas de difficulté ? .....	15
B. L'assurance dépendance (« Pflegeversicherung »).....	15
1. Qui est assuré ? .....	15
2. Comment l'assurance est-elle financée ? .....	16
3. Quelles prestations sont assurées ?.....	16
4. A qui s'adresser en cas de difficulté ? .....	16
C. L'assurance invalidité retraite (« Rentenversicherung »).....	16
1. Qui est assuré ? .....	17
2. Qui en est dispensé ? .....	17
3. Qui peut s'assurer à titre volontaire ? .....	17
4. Quelles prestations sont assurées ?.....	17
5. Qui gère l'assurance invalidité retraite ? .....	18
6. L'employeur doit il mettre en place un régime de retraite complémentaire ?.....	18
7. A qui s'adresser en cas de difficulté ? .....	18
D. L'assurance contre les accidents de travail et les maladies professionnelles (« Berufsunfallversicherung »).....	18
1. Qui est assuré ? .....	19
2. Qui finance cette assurance ? .....	19
3. Qui gère cette assurance ? .....	19
4. Quelles prestations sont assurées ?.....	19
5. A qui s'adresser en cas de difficulté ? .....	20
E. L'assurance chômage (« Arbeitslosenversicherung »).....	20
1. Qui est assuré ? .....	20
2. Comment l'assurance chômage est-elle financée ? .....	20
3. Qui gère cette assurance ? .....	20

---

4. Quelles prestations sont assurées ? .....	20
5. A qui s'adresser en cas de difficulté .....	21
F. Tableau récapitulatif des différentes assurances sociales .....	21
<b>IV. Les assurances professionnelles .....</b>	<b>22</b>
A. Les assurances de responsabilité civile professionnelle (« Haftpflichtversicherungen ») .....	22
1. Assurance « responsabilité civile de l'entreprise » (« Betriebshaftpflichtversicherung ») .....	22
2. Assurance « responsabilité civile environnementale » (« Umweltversicherung ») .....	22
3. Assurance « responsabilité civile pour les dommages causés par des produits » (« Produkthaftpflichtversicherung ») .....	22
4. Assurance « responsabilité civile automobile » (« Kfz.- Haftpflichtversicherung ») .....	23
5. Assurance « responsabilité transporteur » (« Verkehrshaftungversicherung ») .....	23
6. Assurance « responsabilité du maître d'ouvrage » (« Bauherrenhaftpflichtversicherung ») .....	23
7. Assurance « responsabilité du propriétaire d'immeuble et de terrain » (« Haus- und Grundbesitzerhaftpflichtversicherung ») .....	23
8. Assurance « protection juridique » (« Rechtsschutzversicherung ») .....	24
B. Les assurances contre les dommages (« Sachversicherungen ») .....	24
1. Assurance contre les incendies (« Feuerversicherung ») .....	24
2. Assurance contre les tempêtes (« Sturm- Hagelversicherung ») .....	25
3. Assurance « eau courante » (« Leitungswasserversicherung ») .....	25
4. Assurance « installations professionnelles » (« Betriebseinrichtungsversicherung ») .....	25
5. Assurance « vols par effraction » (« Einbruchdiebstahlversicherung ») .....	25
6. Assurance « machines » (« Maschinenversicherung ») .....	25
7. Assurance « informatique » (« EDV-Versicherung ») .....	25
8. Assurance contre les pertes d'exploitation (« Betriebsunterbrechungsversicherung ») .....	26
9. Assurance « dommage ouvrage » (« Bauwesenversicherung » ou « Bauleistungsversicherung ») .....	26
10. Assurance « tous risques » automobile (« Kfz. Kaskoversicherung ») .....	26
<b>V. Les assurances des dirigeants de sociétés et des entrepreneurs individuels .....</b>	<b>27</b>
A. Les assurances sociales .....	27
B. Les assurances professionnelles .....	28
<b>VI. Glossaire .....</b>	<b>29</b>
<b>VII. Sources .....</b>	<b>30</b>
<b>VIII. Adresses utiles .....</b>	<b>30</b>
<b>IX. Conclusion .....</b>	<b>32</b>

---

---

# ***I. Introduction***

Cette brochure est destinée aux entreprises françaises qui désirent implanter une filiale en Allemagne.

Ces entreprises se heurteront inévitablement à la complexité de la législation sociale allemande, d'autant plus que celle-ci se distingue par son caractère fédéraliste et décentralisé, ce qui n'est pas toujours facile à appréhender pour un entrepreneur rôdé au centralisme français.

C'est pourquoi, dans un souci de simplicité et d'accessibilité, ce guide présente les traits essentiels du système allemand d'assurance sociale, en identifiant pour chacune de ses branches les principales problématiques et en tentant d'anticiper les questions susceptibles de se poser dans la pratique.

Dans un souci de complétude, nous avons également intégré dans cette brochure une présentation sommaire des assurances professionnelles qui viendront utilement compléter le régime obligatoire d'assurance sociale. En effet, si les assurances sociales protègent les intérêts des salariés, ce n'est qu'une solution complète et adaptée d'assurances professionnelles qui sera à même de garantir la pérennité de l'entreprise elle-même.

Ce guide est construit de façon fonctionnelle et pragmatique afin d'être adapté aux besoins concrets des PME s'installant en Allemagne. Bien que les taux applicables changent régulièrement, les principes généraux de fonctionnement du système allemand d'assurance sociale reposent sur des bases solides. Ceci d'autant plus, que la législation allemande en la matière vient de sortir d'une période de restructuration et de renouvellement destinés à en assurer la pérennité au vue de l'évolution démographique (préoccupante) de la société allemande.

Cette phase de restructuration est toutefois loin d'être terminée, et des modifications significatives du système d'assurance sociale dans les prochains temps ne sont pas à exclure. Nous conseillons donc aux entreprises qui se baseraient sur les informations contenues dans cette brochure, d'en vérifier régulièrement l'actualité.



---

## ***II. Les Principes directeurs du système allemand d'assurance sociale***

### **A. La structure en cinq branches**

Le système allemand d'assurance sociale est structuré en cinq branches apparues progressivement, au fur et à mesure des évolutions qu'a connues la société allemande.

La première branche, qui fut introduite en 1883 par le chancelier Bismarck, est constituée de l'assurance maladie. Financée de façon paritaire par les employeurs et par les salariés, elle constitue un élément de base à la conception moderne de l'Etat en tant que garant de la justice sociale (l'article 20 de la loi fondamentale (constitution) allemande définit la République Fédérale d'Allemagne comme un Etat « démocratique et social »).

C'est également en 1883 que fut introduite une deuxième branche de l'assurance sociale : l'assurance contre les accidents de travail, qui fut par la suite étendue aux maladies professionnelles. Elle présente la particularité d'être la seule branche financée exclusivement par les employeurs.

Deux autres branches, l'assurance invalidité-retraite, qui remonte à 1897, et l'assurance chômage, dont la première réglementation date de 1925, viennent compléter la couverture sociale des salariés allemands.

L'avancée principale de ces dernières années fut l'introduction, en 1995, d'une nouvelle branche destinée à prolonger l'assurance maladie : l'assurance dépendance. Cette assurance, qui n'a pas de pendant en France, vise à prendre en charge les besoins des personnes qui nécessitent en permanence, et pour une période indéterminée, une aide pour exécuter les actes de la vie quotidienne.

Cette cinquième branche vient combler la dernière grande lacune qui existait dans le système allemand d'assurance sociale, de façon à ce que celui-ci offre aujourd'hui aux salariés une couverture sociale de très bonne qualité.

### **B. La multiplicité des acteurs institutionnels**

La structuration du système allemand d'assurance sociale en différentes branches se répercute sur le nombre d'institutions amené à intervenir dans sa gestion.

Ainsi, chaque branche est gérée par un certain type d'institutions :

Assurance maladie (« Gesetzliche Krankenversicherung »)	Caisses Maladie
Assurance dépendance (« Pflegeversicherung »)	Caisses Maladie
Assurance invalidité-retraite (« Gesetzliche Rentenversicherung »)	Institutions régionales d'assurance des ouvriers : LVA - « Landesversicherungsanstalt » Institution fédérale d'assurance des employés : BfA - « Bundesanstalt für Angestellte »
Assurance contre les accidents de travail (« Berufsunfallversicherung »)	Associations professionnelles (« Berufsgenossenschaften »)
Assurance chômage (« Arbeitslosenversicherung »)	Office du travail (« Arbeitsamt »)

---

Cette complexité institutionnelle est renforcée par le caractère fédéraliste fortement marqué du système, qui vise à rapprocher les institutions des citoyens.

Enfin, la situation n'est pas simplifiée par le fait qu'en matière d'assurance maladie il y a, pour des raisons historiques, un grand nombre de gestionnaires : les différentes caisses maladies.

Ces caisses d'assurance maladie sont la clef de voûte du système d'assurance sociale allemand. Leur rôle primordial est, comme leur nom l'indique, la gestion de l'assurance maladie ainsi que de l'assurance dépendance qui en constitue le prolongement.

Ces caisses maladie sont des organismes autonomes de droit public fonctionnant selon le principe de l'autogestion. Elles sont placées, depuis novembre 2002, sous la tutelle du ministère de la santé et de la sécurité sociale (« Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung »)

Il en existe une multitude qui sont regroupées en plusieurs catégories, dont les plus importantes sont les « Allgemeine Ortskrankenkassen (AOK) » et les « Angestelltenersatzkassen ».

Toutefois, la tâche des employeurs est significativement simplifiée par l'autre rôle central joué par les caisses maladies. En effet, leur rôle ne se limite pas à la gestion de l'assurance maladie et de l'assurance dépendance ; ces mêmes caisses sont également responsables du recouvrement des cotisations pour toutes les autres assurances sociales, à l'exception de l'assurance contre les accidents de travail.

Ces caisses seront donc les interlocuteurs principaux des employeurs, tandis que les rapports directs avec les autres organismes seront sporadiques.

Depuis 1996, le salarié peut librement choisir la caisse d'assurance maladie à laquelle il souhaite s'affilier. Celle-ci établit un certificat d'affiliation que le salarié remet à l'employeur qui sait ainsi à quelle caisse maladie il doit notifier l'embauche. La caisse maladie choisie ne peut pas le refuser.

Si le salarié n'exerce pas son droit de choisir sa caisse maladie, l'employeur notifie l'embauche à la caisse auprès de laquelle le salarié était inscrit en dernier, ou, à défaut, à une caisse quelconque que le salarié aurait pu choisir.

Le salarié peut également, après une période de 18 mois, décider de changer de caisse maladie. Il fait alors part de son intention à sa caisse qui établit une confirmation de désinscription. Celle-ci lui permettra de s'inscrire auprès de la caisse maladie de son choix.

<b>Caisses maladie</b>	<b>Nombre d'affiliés (en millions)</b>
AOK	19.50
Angestelltenersatzkassen	17.00
Betriebskrankenkassen	8.40
Innungskrankenkassen	3.20
Bundesknappschaft	1.10
Arbeiter- Ersatzkassen	1.00
Landwirtschaftliche Krankenkassen	0.60
Seekrankenkassen	0.05
<b>Total</b>	<b>51.00</b>

Source : FAZ 13.02.2001

### **C. Le régime de droit commun : l'assurance obligatoire**

Le principe en matière d'assurance sociale est l'affiliation obligatoire de tous les salariés à l'ensemble des branches de l'assurance sociale allemande.

Il y a deux conditions cumulatives qui doivent être remplies pour qu'une personne soit considérée comme un salarié et, à ce titre, soumise à l'obligation d'assurance. D'une part, elle doit être employée en vertu d'un contrat de travail impliquant un lien de subordination, d'autre part, elle doit

être rémunérée pour son travail. Si ces deux conditions sont remplies, et en absence de dérogation légale, le salarié devra obligatoirement être assuré au titre des différentes branches de l'assurance sociale.

Ces conditions peuvent même être remplies si le salarié est un membre de la famille de l'employeur.

En ce qui concerne les associés d'une société qui perçoivent une rémunération de la part de celle-ci, la situation est relativement complexe. Leur affiliation obligatoire est possible à moins que l'associé n'ait un pouvoir tel dans la société qu'il en soit en réalité le dirigeant. Cette circonstance doit s'apprécier au cas par cas, en fonction de différents paramètres. On peut toutefois globalement dresser le tableau suivant :

Associé d'une société civile (« GdbR - Gesellschaft des Bürgerlichen Rechts »)	L'assurance obligatoire n'est pas possible
Associé d'une société en participation (« Partnerschaftsgesellschaft »)	L'assurance obligatoire n'est pas possible
Associé d'une société en nom collectif (« OHG - Offene Handelsgesellschaft »)	L'assurance obligatoire n'est pas possible
Commandité d'une société en commandite	L'assurance obligatoire n'est pas possible
Commanditaire d'une société en commandite (« KG - Kommanditgesellschaft »)	L'assurance obligatoire est possible si le commandité ne détient, ni en raison de sa part du capital, ni en raison de prérogatives statutaires exorbitantes, un pouvoir déterminant sur la direction de la société.
Actionnaire d'une société par action (« AG - Aktiengesellschaft »)	On sera en général en présence d'une obligation d'assurance à moins qu'en raison de l'importance de sa part dans le capital social, l'actionnaire ne détienne un pouvoir déterminant sur la direction de la société.
Membre du conseil d'administration d'une société par action	On sera éventuellement en présence d'une assurance obligatoire dans le domaine de l'assurance invalidité-retraite et de l'assurance chômage. En raison de l'importance de son salaire, le membre du conseil d'administration ne sera toutefois que rarement soumis à l'obligation d'assurance dans les domaines de l'assurance maladie et de l'assurance dépendance.
Associé d'une Srl (« GmbH - Gesellschaft mit beschränkter Haftung »)	L'assurance obligatoire est possible à moins qu'en raison de l'importance de sa part dans le capital social, ou pour toute autre raison, il ne détienne un pouvoir déterminant sur la direction de la société.
Membre d'une coopérative	L'assurance obligatoire est possible lorsqu'il ne supporte pas de risque personnel et qu'il existe un lien de subordination.

Source : AOK Broschüre « Basis-Info », Essen, 2003

En cas de doute, le législateur a prévu une procédure particulière, dite « de constatation de statut », qui permet de soumettre les cas incertains à l'appréciation d'un organisme habilité (le « BfA » à Berlin). On peut également demander conseil à sa caisse maladie, en particulier lorsque les doutes portent sur le statut d'un associé.

---

En ce qui concerne l'assurance invalidité-retraite et l'assurance chômage, les salariés sont soumis à l'obligation d'assurance quel que soit le montant de leur salaire.

Les choses sont différentes en ce qui concerne l'assurance maladie et l'assurance dépendance, pour lesquelles il existe un seuil maximum du montant du salaire, au delà duquel l'assurance devient facultative (en 2003 : 3825 Euros par mois, soit 45 900 Euros par an).

Tout comme il existe des règles spéciales pour les salaires particulièrement importants, il en existe pour les salaires particulièrement bas.

#### **D. Le cas particulier des emplois faiblement rémunérés et des emplois de courte durée**

Le principe en matière d'assurance sociale est l'affiliation obligatoire de tous les salariés à l'ensemble des branches de l'assurance sociale allemande.

Le concept allemand de « Mini-Job » recouvre des emplois faiblement rémunérés, occupés généralement à temps partiel sur une courte durée. Ce concept spécifique n'existe pas en France.

Les personnes exerçant un « Mini-Job » dont la rémunération n'excède pas 400 Euros par mois ne sont pas soumises au régime d'assurance obligatoire. En ce qui les concerne, l'employeur verse à l'assurance invalidité retraite une cotisation forfaitaire de 12 %. Les salariés peuvent toutefois renoncer à cette dispense ; ils sont alors tenus de compléter de 7,5 % les 12 % versés par l'employeur.

Lorsque ces salariés sont déjà assurés dans le régime d'assurance maladie obligatoire (au titre d'une autre activité salariée ou par le biais de l'assurance familiale), l'employeur devra en plus verser à l'assurance maladie une cotisation forfaitaire de 11 %. En revanche, si le salarié n'est pas déjà assuré dans le régime d'assurance maladie obligatoire, l'employeur ne sera pas tenu de verser cette cotisation.

L'ensemble de ces cotisations, auxquelles se rajoute un impôt de 2 %, (« Pauschsteuer »), doit être transmis par l'employeur à la « Bundesknappschaft » à Essen (cf. adresse ci-après).

Lorsque le salaire se situe entre 400 et 800 Euros, le salarié bénéficie d'un taux croissant linéaire et ce n'est qu'au-delà de 800 Euros qu'il est soumis au régime de droit commun.

Il existe des réglementations spéciales pour certaines catégories telles que les personnes en cours de formation ou les personnes handicapées qui peuvent être soumises à l'obligation de s'assurer alors même que leur emploi remplit les conditions d'exonération. Le régime des étudiants obéit lui aussi à certaines règles particulières.

Une autre dispense est accordée aux personnes employées pour une courte durée et ce, quel que soit le montant de leur revenu. Sont considérées comme telles les personnes dont l'emploi est limité par contrat à une durée maximale de deux mois ou cinquante jours ouvrés au cours d'une année, et qui n'exercent pas cette activité à titre de profession (retraités, femmes au foyer, étudiants, etc.). Leur régime se distingue de celui des personnes exerçant une activité faiblement rémunérée par le fait que l'employeur n'est pas tenu de verser de cotisation forfaitaire.

En cas de cumul de plusieurs emplois de type « Mini-Job », il faut procéder à leur cumul pour déterminer si, ensemble, ils dépassent le plafond de 400 Euros. Si tel est le cas, le salarié sera soumis à l'obligation d'assurance pour tous les emplois occupés ; obligation valable pour toutes les branches de la sécurité sociale. Il y aura également cumul lorsque plus d'un « Mini-Job » est exercé à côté d'une activité principale. Il ne sera toutefois pas pris en compte pour le calcul de la cotisation

---

due au titre de l'assurance chômage. En revanche, si le salarié exerce un seul « Mini-Job » à côté de son emploi principal, il échappe, depuis 2002, à l'obligation d'assurance.

Enfin, il existe une exonération pour l'obligation de cotisation à l'assurance chômage, qui concerne les personnes exerçant une activité professionnelle de moins de 15 heures par semaine.

La réglementation en la matière se caractérise par un degré important de technicité et de complexité. En tout état de cause, ce sera votre caisse d'assurance maladie obligatoire qui sera compétente pour décider s'il y a assujettissement ou non. En cas de difficulté, c'est donc elle qui sera le mieux à même de vous conseiller. Vous pouvez également vous adresser à l'instance suivante :

Bundesknappschaft « Minijob-Zentrale »  
45115 Essen  
08000/200504  
minijob@minijob-zentrale.de

## E. Le cas particulier des travailleurs frontaliers

En raison de la structure socio-économique de l'espace PAMINA, il existe une multitude de salariés français qui traversent quotidiennement la frontière pour aller travailler auprès d'entreprises allemandes. Leur situation mérite donc d'être brièvement évoquée.

Le statut de travailleur frontalier est défini par le droit communautaire :

Assurance maladie	Le frontaliers est affilié à la caisse d'assurance maladie dans le pays dans lequel il exerce son activité professionnelle (en l'occurrence l'Allemagne). L'assurance comprend automatiquement la famille du salarié, même si elle réside en France, à moins que le conjoint du frontalier n'exerce une activité salariée en France.
Assurance dépendance	Les frontaliers sont soumis à l'obligation d'assurance (CJCE, 5 mars 1998).
Assurance chômage	Le frontalier perçoit les allocations de chômage de l'Etat dans lequel il réside (en l'occurrence la France) bien qu'il cotise obligatoirement en Allemagne.
Assurance contre les accidents de travail	Le frontalier est assuré dans le pays dans lequel il travaille dans les conditions de droit commun.
Assurance invalidité-retraite	Le frontalier cotise dans le pays dans lequel il exerce une activité professionnelle (en l'occurrence l'Allemagne). Pour calculer la période de formation des droits, l'institution compétente totalise toutes les périodes d'affiliation dans tous les Etats-membres de l'Union Européenne. Le montant de la pension versée est toutefois calculé exclusivement à partir des périodes de formation de droits auprès des caisses de retraite allemandes.

Source : EURES-T-Rhin Supérieur, « Informations pour les frontaliers »

Il s'agit de tout salarié ou personne indépendante qui exerce sa profession sur le territoire d'un Etat membre de l'Union Européenne tout en résidant sur le territoire d'un autre Etat membre dans lequel il retourne tous les jours ou au moins une fois par semaine.

Le travailleur frontalier bénéficie d'un statut dérogatoire dont nous nous contenterons d'indiquer les traits généraux :

Pour de plus amples informations, vous pouvez vous référer à la brochure « Informations pour les frontaliers » publiée par l'Eures-T- Rhin Supérieur ([www.eures-t-oberrhein.com](http://www.eures-t-oberrhein.com)).

---

Vous pouvez également vous adresser directement aux conseillers Eures-T ou aux points d'information Infobest dont les coordonnées figurent à la fin de cette brochure.

## **F. Les démarches à la charge des employeurs**

### **1. La notification à la caisse d'assurance maladie**

Dès qu'un salarié commence à travailler pour une entreprise (et dans certains cas même avant), l'employeur a l'obligation d'en informer la caisse d'assurance maladie du salarié. Par exception à ce principe, la notification de l'embauche de salarié qui n'exerce qu'une activité faiblement rémunérée (moins de 400 Euros) ou de courte durée (moins de deux mois ou de 50 jours ouvrables par mois) se fait toujours auprès de la « Bundesknappschaft » à Essen (cf. ci-dessus)

Cette démarche a été largement simplifiée par l'introduction d'un formulaire unique à remettre à la caisse compétente qui s'occupe de communiquer ces informations, si nécessaire, aux gestionnaires des différentes branches des assurances sociales.

Puis, pendant toute la durée du contrat de travail, l'employeur devra communiquer à la caisse maladie toutes les modifications intervenues en cours d'exécution du contrat, et notamment :

- début et fin d'une période de formation
- interruption de l'activité salariée de plus d'un mois
- changements intervenus dans le contrat de travail
- changements intervenus dans la situation personnelle du salarié
- modification du nom ou de la nationalité du salarié
- fin du contrat de travail

De plus, l'employeur devra faire une déclaration annuelle des salaires versés. Cette déclaration doit toujours être faite au plus tard le 15 avril au titre des salaires versés au cours de l'année précédente.

Toutes ces notifications peuvent se faire soit par voie informatisée, soit à l'aide de formulaires pré-imprimés que l'on peut obtenir auprès des caisses d'assurance maladie.

### **2. Le paiement des cotisations**

Le système retenu est celui du prélèvement à la source, ce qui signifie que l'employeur déduira du salaire versé à ses salariés le montant des cotisations dues par ceux-ci. Ce montant, auquel l'employeur aura ajouté sa part de cotisation, sera directement versé à la caisse maladie compétente. C'est donc l'employeur qui est seul responsable pour le paiement des cotisations.

L'employeur doit s'acquitter mensuellement de la somme globale de toutes les cotisations dues au titre des différentes branches de l'assurance sociale (exception faite de l'assurance contre les accidents de travail) auprès des différentes caisses d'assurance maladie de ses salariés. Le paiement doit, en principe, être effectué au plus tard le 15 du mois suivant celui au titre duquel les cotisations sont dues, sous peine de majoration forfaitaire. Il doit toujours faire précéder ces paiements de la transmission à la caisse d'un « justificatif de cotisation » (« Beitragsnachweis ») dans lequel il détaille les différents éléments qui composent la somme versée, afin que la caisse maladie puisse les transmettre aux institutions compétentes.

---

# ***III. Les différentes assurances sociales***

## **A. L'assurance maladie obligatoire (« Gesetzliche Krankenversicherung »)**

Il est important de distinguer le régime légal d'assurance maladie, qui est obligatoire pour la très grande majorité des salariés, des assurances privées.

Celles-ci peuvent être conclues volontairement :

- par les personnes non assujetties à l'obligation d'assurance maladie
- par les personnes assurées dans le régime obligatoire qui souhaitent compléter leur assurance obligatoire afin de bénéficier d'un meilleur taux de remboursement, notamment pour les soins dentaires (comme nos mutuelles).

Avant de présenter le régime de cette branche des assurances sociales, il est indispensable de mentionner le fait que le gouvernement allemand a lancé une initiative de restructuration fondamentale de l'assurance maladie. Pour éviter que les cotisations, en constante augmentation, n'étouffent l'économie, les prestations de l'assurance maladie vont drastiquement être revues à la baisse. Ceci devrait permettre une stabilisation, voir une diminution des cotisations

### **1. Qui est assuré dans le régime obligatoire ?**

Tous les salariés sont obligatoirement affiliés à l'assurance maladie dans la mesure où leur salaire ne dépasse pas un plafond fixé annuellement (en 2003 : 45 900 Euros). Au-delà de ce seuil, on estime que les salariés disposent de moyens suffisants pour faire face eux-mêmes à d'éventuelles dépenses médicales, sans avoir besoin d'être assurés.

Ces salariés peuvent toutefois choisir de s'assurer volontairement auprès de l'assurance obligatoire. Ils peuvent également choisir de s'assurer auprès d'une assurance privée, ou de ne pas s'assurer du tout.

L'obligation d'assurance s'étend aux stagiaires, ainsi qu'à toute personne que l'entreprise forme ou emploie.

Il existe toutefois certaines dispenses, notamment lorsque le salaire mensuel ne dépasse pas 400 Euros, ou lorsqu'il s'agit d'une activité exercée pendant une courte durée (moins de deux mois ou de 50 jours ouvrables par an). Le salarié n'a alors pas besoin d'être assuré obligatoirement, mais s'il l'est déjà (ne serait-ce qu'en raison de son appartenance à la famille d'un assuré), l'employeur versera une cotisation forfaitaire de 11 % (cf. les conditions prévues au paragraphe II. D de cette brochure).

### **2. Quelle est la situation de la famille de l'assuré ?**

Le régime obligatoire d'assurance maladie est particulièrement favorable à l'assuré. En effet, son conjoint et ses enfants (jusqu'à un certain âge) sont assurés automatiquement, sans cotisation

---

supplémentaire. Cette règle connaît toutefois des exceptions, notamment quand le revenu du conjoint ou des enfants dépasse un certain seuil, ou lorsque ceux-ci sont eux-mêmes affiliés à une assurance maladie.

### **3. Comment l'assurance est-elle financée ?**

L'assurance maladie est financée de façon paritaire par les employeurs et les salariés. Le montant des cotisations est calculé afin de couvrir l'ensemble des dépenses de santé et l'assiette des cotisations est constituée par le salaire dans la limite d'un plafond.

Il n'y a pas de taux légal obligatoire. Le taux applicable est donc fixé par chaque caisse maladie. Le taux moyen s'élève à 14,4 %, dont la moitié (7,2 %) est supportée par l'employeur. Le Ministre de la santé a récemment affirmé son intention de réduire ce taux à 13,6 % en 2004, avant de passer à moyen terme sous la barre des 13 %<sup>1</sup>.

Même dans les cas où l'affiliation du salarié au régime légal est volontaire (parce qu'il dépasse le plafond d'assujettissement), l'employeur doit participer à son financement. Ceci est également vrai dans les cas où le salarié opte pour une assurance privée ; l'employeur lui accorde alors une indemnité de cotisation (voir encadré).

Il est important de noter qu'il existe un plafonnement de l'assiette des cotisations (« Beitragsbemessungsgrenze »), c'est-à-dire que le revenu pris en compte pour le calcul de la cotisation est limité à un certain montant (en 2003 : 41 400 Euros) même si le salaire réel est plus élevé. Ceci est avantageux pour les cadres supérieurs ainsi que pour les employeurs.

#### **Le calcul de l'indemnité de cotisation (« Beitrags-zuschuss »)**

Pour les personnes assurées facultativement dans le régime obligatoire, la question ne soulève pas de difficulté particulière : L'indemnité sera égale à la part qui aurait été à la charge de l'employeur, si l'assurance avait été obligatoire.

Pour les personnes assurées auprès d'organismes privés, la question est plus compliquée : On calculera cette indemnité en se basant sur la moyenne des taux appliqués par les différentes caisses maladies à la date du 1er janvier de l'année précédente. Pour l'année 2003 on retient le taux de 14 % constaté au 1er janvier 2002.

### **4. Après de qui faut-il s'assurer ?**

L'assurance maladie (tout comme l'assurance dépendance) est directement gérée par les caisses maladie. Depuis 1996, le salarié peut librement choisir la caisse d'assurance maladie à laquelle il souhaite s'affilier. Il fait part de son choix à son employeur afin que celui-ci l'y inscrive.

### **5. Quelles sont les prestations assurées?**

L'assurance obligatoire couvre principalement les frais de consultations médicales, la délivrance de médicaments ainsi que les hospitalisations. Lorsque les soins sont nécessités suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, ils seront pris en charge par l'assurance contre les accidents du travail. En cas d'incapacité de travail prolongée, elle assure en outre le versement d'une allocation maladie pendant une durée maximale de 78 semaines. C'est également l'assurance



---

maladie qui verse les allocations de maternité ; c'est pourquoi certains préfèrent parler d' « assurance maladie-maternité » puisque la grossesse n'est pas une maladie !

Afin de décharger l'employeur de la charge financière que constitue pour lui l'obligation de continuer à verser le salaire à ses salariés absents (pour maladie ou maternité) pendant les premières six semaines, le législateur a mis en place un système particulier de répartition rendu obligatoire pour les entreprises de moins de 20 salariés et facultatif pour les autres. Il s'agit d'une cotisation particulière à la charge de l'employeur, dont le montant est fixé par les différentes caisses maladie (en général de 1,5 à 4 % du salaire des ouvriers) et qui assure la prise en charge par la caisse maladie d'une partie (en général de 60 à 80 %) du salaire versé aux ouvriers pendant leur absence.

Un mécanisme similaire est prévu pour les cas de maternité. Afin d'éviter toute discrimination sexiste, le montant de cette cotisation (en général 0,15 % de la masse salariale) est calculé sur la base de tous les salaires, des hommes et des femmes, des employés comme des ouvriers. Cette cotisation assure le remboursement à l'employeur de 100 % du salaire versé durant le congé de maternité.

Afin d'améliorer leur couverture sociale, notamment en matière de soins dentaires, les personnes affiliées au régime obligatoire peuvent choisir de contracter une assurance privée complémentaire financée sans participation de l'employeur.

## **6. A qui s'adresser en cas de difficulté ?**

Le plus simple est de s'adresser aux différentes caisses d'assurance maladie qui disposent de services d'information très développés. On pourra également s'adresser au Ministère de tutelle ([www.bmgs.bund.de](http://www.bmgs.bund.de)).

## **B. L'assurance dépendance (« Pflegeversicherung »)**

La dernière grande lacune du système allemand de protection sociale a été comblée en 1995 avec l'introduction de l'assurance dépendance. Celle-ci vise à prendre en charge l'assistance des personnes qui nécessitent, en permanence et pour une période présumée d'au moins six mois, d'une aide pour exécuter les actes de la vie quotidienne.

Son caractère définitif la distingue fondamentalement de l'assurance maladie : elle vise essentiellement les cas pour lesquels aucune guérison ne semble probable.

### **1. Qui est assuré ?**

Il y a un grand principe en la matière, selon lequel « l'assurance dépendance suit toujours l'assurance maladie ». Plusieurs conséquences en découlent :

- Quiconque est affilié au régime obligatoire d'assurance maladie doit nécessairement être affilié à l'assurance dépendance auprès de la même caisse maladie.
- Les affiliés volontaires au régime obligatoire d'assurance maladie peuvent demander à être libérés de l'obligation d'assurance dépendance à la seule condition de prouver qu'ils ont souscrit une assurance équivalente auprès d'un assureur privé.
- Les personnes affiliées à une assurance maladie privée sont tenues de souscrire une assurance dépendance privée. (Il s'agit là d'une dérogation importante au principe selon lequel les assurances privées sont toujours facultatives). Ces contrats n'obéissent pas

---

aux mêmes règles que celles qui régissent le régime obligatoire, notamment par rapport au montant de la cotisation qui n'est pas fonction du revenu mais de critères objectifs (age, sexe, état de santé, etc.).

- Les membres de la famille de l'assuré bénéficient automatiquement de l'assurance dépendance dans les conditions applicables à l'assurance maladie.

## **2. Comment l'assurance est-elle financée ?**

Le financement de l'assurance dépendance est lié à celui de l'assurance maladie. A ce titre, il est réparti de façon paritaire entre employeurs et salariés.

Contrairement aux taux de l'assurance maladie, celui de l'assurance dépendance est fixé par la loi : le montant de la cotisation s'élève à 1,7 % du salaire (0,85 % pour les salariés et 0,85 % pour les employeurs).

L'assiette de la cotisation (c'est-à-dire le montant du salaire pris en compte pour le calcul de la cotisation) est soumis au même plafonnement qu'en matière d'assurance maladie.

## **3. Quelles prestations sont assurées par l'assurance dépendance ?**

L'assurance dépendance vise à assister la personne dépendante dans la réalisation des actes de la vie quotidienne (hygiène corporelle, alimentation, mobilité, tâches ménagères, etc.). Il peut s'agir d'une allocation en espèces ou de prestations en nature (sauf pour les assurances privées qui ne prévoient que des prestations en espèces), dont l'importance dépendra du degré de dépendance de la personne assurée. Pour avoir droit à ces prestations, il faut justifier d'une certaine période de cotisation.

## **4. A qui s'adresser en cas de difficulté ?**

En cas de problème, on peut, bien entendu, s'adresser aux caisses maladies qui abritent chacune une caisse d'assurance dépendance. De plus, le Ministère fédéral de la santé a mis en place un numéro d'appel gratuit (0800.19.19.19.0) qui vous permettra de poser vos questions sur l'assurance dépendance à des spécialistes du lundi au jeudi de 8h00 à 20h00.

## **C. L'assurance invalidité retraite (« Rentenversicherung »)**

L'assurance invalidité retraite recouvre deux grandes branches du système allemand d'assurance sociale : les pensions de retraite d'une part, et les pensions d'invalidité et de survivants, d'autre part.

Face à l'évolution démographique de la société allemande (qui est encore bien plus préoccupante qu'en France), une réforme globale était nécessaire afin de garantir la pérennité du système. Une réforme, entamée en 2001, a ainsi permis une réduction progressive des charges sociales pesant sur les salaires, qui, de 20,3 % en 1999, ont pu être ramenées progressivement à 19,5 % actuellement.

Constatant le manque de viabilité à terme d'un système basé sur la seule répartition, la réforme est marquée par la volonté de promouvoir la prévoyance individuelle à titre de complément de retraite, notamment par la constitution de caisses de retraite au niveau de l'entreprise.

---

## **1. Qui est assuré ?**

A quelques exceptions près, l'ensemble des employés, ouvriers, stagiaires et des personnes en cours de formation sont assujettis obligatoirement au régime légal d'assurance invalidité retraite.

Contrairement à l'assurance maladie, l'affiliation reste obligatoire quelque soit le revenu du salarié. Toutefois, l'assiette de la cotisation est soumise à un plafonnement similaire à celui qui existe en matière d'assurance maladie, mais dont le montant est plus élevé (en 2003 : 61 200 Euros).

Depuis 1999, une partie significative des travailleurs indépendants est assujettie obligatoirement à l'assurance invalidité retraite. Cette réforme concerne surtout les travailleurs dont l'indépendance n'est qu'apparente en raison d'une forte dépendance économique qui les lie à un client principal (« Scheinselbständigkeit »).

Quant à ceux qui ne sont pas automatiquement affiliés, ils peuvent demander leur affiliation dans les cinq ans suivant le début de leur activité.

## **2. Qui en est dispensé ?**

Il existe une dispense pour les personnes dont le revenu ne dépasse pas 400 Euros. Dans ce cas, l'employeur verse à l'assurance invalidité retraite une cotisation forfaitaire de 12 % dans les conditions évoquées au paragraphe II. D de cette brochure. Ces salariés peuvent toutefois renoncer à cette dispense ; ils seront alors tenus de compléter de 7,5 % les 12 % versés par l'employeur.

Il existe également une dispense pour les salariés qui n'occupent leur emploi que pour une courte période (maximum deux mois ou 50 jours ouvrables par an).

## **3. Qui peut s'assurer à titre volontaire ?**

Le principe en la matière est, que quiconque n'est pas affilié obligatoirement peut cotiser à titre volontaire. Cette faculté ne crée toutefois aucune obligation pour les employeurs puisque, par hypothèse, elle ne concerne que les personnes qui ne sont pas salariées.

## **4. Quelles prestations sont assurées ?**

Après avoir cotisé pendant une certaine période (minimum cinq ans), et à condition d'avoir atteint un certain âge (en principe 65 ans), l'assuré aura droit à une pension de vieillesse.

Il existe une multitude de régimes spéciaux réservés à des catégories particulières de personnes, comme les mineurs ou les handicapés. De plus, les salariés peuvent également opter pour une retraite anticipée (soumise à décote) s'ils ont plus de 60 ans et qu'un motif légitime le justifie (état de santé, chômage, etc.).

En cas de diminution de la capacité de travail en raison d'un handicap, une pension d'invalidité se substituera au revenu, à condition que l'assuré ait versé des cotisations à l'assurance invalidité retraite pendant au moins trois ans au cours des cinq dernières années. Cette pension sera, selon les perspectives de guérison, temporaire ou permanente.

Enfin, en cas de décès de l'assuré, une pension de réversion pourra être versée à son conjoint et à ses enfants mineurs.

---

## 5. Qui gère l'assurance invalidité retraite ?

Le gestionnaire de cette branche de l'assurance sociale diffère selon que le salarié est un ouvrier (travail essentiellement manuel) ou un employé (travail essentiellement intellectuel).

Pour les ouvriers, ce sont les institutions régionales d'assurance des ouvriers (« L.V.A. - Landesversicherungsanstalt ») qui sont responsables, alors que pour les employés, la compétence est centralisée auprès de l'institution fédérale d'assurance des employés (« B.f.A. - Bundesanstalt für Angestellte »), dont le siège est à Berlin. Pour les mineurs, marins et cheminots, ce sont des caisses spécialisées qui sont compétentes.

Cette distinction n'a toutefois pas de conséquence directe importante pour l'employeur puisque celui-ci verse les cotisations à la caisse maladie qui s'occupe de les faire parvenir au gestionnaire compétent. Le gouvernement a fait connaître son intention de mettre fin à cette distinction arbitraire et superflue.

## 6. L'employeur doit-il mettre en place un régime de retraite complémentaire ?

Les régimes de prévoyance d'initiative privée constituent un complément au système légal de retraite par répartition et, à ce titre, ils bénéficient d'un régime fiscal privilégié.

Depuis le 1er janvier 2002, chaque salarié a le droit d'exiger de son employeur qu'au maximum 4 % de son salaire ne lui soit pas versé directement, mais soit capitalisé dans le cadre d'un régime de retraite complémentaire mis en place par l'entreprise. On parle communément de « Riesterrente », du nom de l'ancien ministre du travail et des affaires sociales Walter Riest, qui a été à l'initiative de ce système (cf. [www.bmgs.de](http://www.bmgs.de)).

Les modalités de cette mise en place peuvent être prévues par une convention collective entre les organisations patronales de la branche à laquelle appartient l'entreprise et les organisations syndicales. Sinon, elles peuvent être définies par des contrats individuels ou collectifs entre l'employeur et les salariés, ou entre l'employeur et le comité d'entreprise.

L'employeur peut, en principe, choisir entre différentes options :

- prendre en charge directement la retraite complémentaire sans mettre en place d'institution autonome
- mettre en place une caisse de retraite autonome ou une caisse de secours
- souscription d'un contrat auprès d'un assureur privé.

## 7. A qui s'adresser en cas de difficulté ?

En cas de difficulté, vous pouvez vous adresser aux services d'information de votre L.V.A. locale, ou aux centres de renseignement de la B.f.A.

## D. L'assurance contre les accidents de travail et les maladies professionnelles (« Berufsunfallversicherung »)

Bien que l'objet de cette assurance soit en principe limité aux dommages causés à la santé durant le temps de travail, l'interprétation qui est faite de la notion de « temps de travail » est particulièrement libérale puisque la loi y inclut les trajets d'aller et retour.

---

## **1. Qui est assuré ?**

Tous les salariés, stagiaires et personnes en cours de formation sont assurés en vertu de la loi. Les chefs d'entreprise, les travailleurs indépendants et les personnes exerçant une profession libérale peuvent y souscrire à titre volontaire. Dans certaines branches professionnelles, l'obligation d'assurance s'étend également aux entrepreneurs indépendants.

## **2. Qui finance cette assurance ?**

C'est au niveau de son financement qu'apparaissent les particularités de cette assurance.

L'assurance contre les accidents de travail et les maladies professionnelles présente la particularité majeure d'être la seule branche du système allemand de sécurité sociale à être financée exclusivement par les employeurs. C'est ce qui explique que c'est la seule branche pour laquelle même les activités faiblement rémunérées, en principe exemptes de charges, sont soumises à l'assurance obligatoire.

L'autre particularité est l'existence d'une deuxième variable, à côté du montant du salaire, déterminant le montant de la cotisation due au titre de cette assurance : le degré de dangerosité que présente l'activité exercée par l'entreprise. Plus l'activité exercée est dangereuse, plus la cotisation est importante. Dans la même logique, le montant des cotisations peut varier en fonction des efforts de prévention développés par l'entreprise.

Enfin, contrairement aux autres branches de l'assurance sociale, l'assurance contre les accidents de travail et les maladies professionnelles est financée a posteriori par une répartition annuelle entre les employeurs des dépenses engagées au titre de cette assurance. Cette répartition est l'œuvre des associations professionnelles (« Berufsgenossenschaften ») qui fixent également l'assiette des cotisations (le revenu maximal pris en compte).

Le taux n'est donc pas fixé à l'avance et il varie d'année en année (le taux moyen s'élevait en 2002 à 1,31 % du salaire, mais ce chiffre ne constitue qu'un ordre de grandeur puisque le taux varie de façon importante en fonction des secteurs économiques).

## **3. Qui gère cette assurance ?**

Cette branche du système d'assurance sociale est gérée par les associations professionnelles (« Berufsgenossenschaften ») qui sont essentiellement financées par les cotisations des employeurs et accessoirement par des subventions fédérales.

Il en existe 35 en tout, chacune étant responsable d'un secteur professionnel. Chaque année, elles indiquent aux entreprises de leur secteur, le montant que celles-ci doivent leur verser.

Cette gestion par branche facilite la prise en compte du degré de dangerosité de l'activité de l'entreprise.

## **4. Quelles sont les prestations assurées ?**

L'assurance contre les accidents de travail et les maladies professionnelles veille à ce que les salariés (et leur famille) soient protégés des conséquences des risques susceptibles de se produire dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Ainsi, elle prend notamment en charge les frais médicaux générés par un accident du travail ou par

---

une maladie professionnelle et verse une indemnité journalière. En cas de décès, elle peut également être amenée à verser une pension au conjoint survivant ou aux enfants mineurs.

Elle veille aussi à la prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles et, plus généralement, de tous les risques pour la santé liés au travail.

### **5. A qui s'adresser en cas de difficulté ?**

En cas de difficulté, vous pouvez vous adresser aux caisses mutuelles d'assurance accidents (« Berufsgenossenschaften ») ainsi qu'aux associations communales d'assurance accidents (« Gemeindeunfallversicherungsverbände »). Les caisses mutuelles d'assurance accidents ont également mis en place un service téléphonique (+49 1805 188088) qui vous permettra de poser vos questions à des spécialistes.

## **E. L'assurance chômage (« Arbeitslosenversicherung »)**

### **1. Qui est assuré ?**

Les principes en la matière sont les mêmes que pour l'assurance maladie retraite, sauf en ce qui concerne les travailleurs indépendants qui ne sont jamais soumis à une obligation d'assurance au titre de l'assurance chômage.

De plus, l'assurance chômage se caractérise par le fait qu'on ne peut jamais s'y affilier à titre facultatif. Il n'y a donc que deux possibilités : soit on est obligé de cotiser, soit on est dans l'impossibilité de cotiser.

### **2. Comment l'assurance chômage est-elle financée ?**

Le montant de la cotisation est fixé proportionnellement au salaire, avec la même limite à l'assiette de la cotisation qu'en matière d'assurance invalidité retraite.

Actuellement le taux applicable est de 6,5 % réparti de façon égale entre employeurs et salariés.

### **3. Qui gère cette assurance ?**

La gestion de cette branche de l'assurance sociale est organisée de façon pyramidale. Au sommet, il y a l'Office fédéral du travail (« Bundesanstalt für Arbeit ») qui est l'organe central de gestion de cette assurance. Un niveau intermédiaire est occupé par les offices régionaux du travail (« Landesarbeitsämter ») tandis que les offices locaux du travail (« Arbeitsämter ») forment la base de l'organisation.

### **4. Quelles sont les prestations offertes ?**

En cas de chômage, le salarié qui justifie d'une certaine période de cotisation, a droit à une allocation chômage qui lui est versée par les offices du travail. Afin de pouvoir percevoir cette indemnité, le salarié licencié (ou démissionnaire) a besoin d'un document qui doit obligatoirement lui être remis par l'employeur : l'attestation de travail (« Arbeits-bescheinigung ») dans laquelle l'employeur atteste du travail effectué pendant la durée du contrat de travail.

L'office du travail est également responsable des politiques de lutte contre le chômage. C'est à ce titre qu'il s'occupe du placement des personnes sans emploi. Tout entrepreneur peut recourir gra-

tuitement à ses services lorsqu'il est à la recherche d'un salarié ou d'un apprenti. Il peut également faire publier son offre d'emploi sur le site de l'office du travail ([www.arbeitsamt.de](http://www.arbeitsamt.de)).

C'est également l'office du travail qui est responsable de l'attribution du numéro d'identification de l'entreprise (« Betriebsnummervergabe ») qui est nécessaire pour tous les rapports de celle-ci avec les organismes d'assurance sociale.

Lorsqu'on sollicite un permis de travail pour un employé extra-communautaire, c'est toujours auprès de l'office du travail qu'il faut le faire.

Enfin lorsque l'entreprise est en difficulté, l'office du travail peut décider de prendre en charge une partie des salaires. Ceci est concevable dans deux hypothèses :

- Lorsque l'entreprise est en cessation de paiement (« Insolvenzgeld »)
- Lorsque l'entreprise ne peut temporairement pas exercer son activité de façon normale en raison de causes qui lui sont extérieures (« Kurzarbeitergeld » et « Winterausfallgeld »)

Il faut noter que l'office du travail alloue des subventions aux entreprises qui s'engagent à employer des personnes handicapées ou chômeurs de longue durée.

### 5. A qui s'adresser en cas de difficulté ?

Les offices locaux du travail (« Arbeitsämter ») sont des interlocuteurs privilégiés pour toutes les questions ayant trait à l'assurance chômage.

### F. Tableau récapitulatif des différentes assurances sociales

Assurance	Organisme gestionnaire	Caractère obligatoire	Taux applicable en pourcentage du salaire (en 2003)	Répartition entre employeur et salarié	Revenu annuel maximal pris en compte pour le calcul des cotisations
Assurance maladie	Caisses Maladie	Limité aux salaires annuels de moins de 45 900 Euros	Fixé par chaque caisse maladie (en moyenne 14,40 %)	Répartition paritaire	41 400 Euros
Assurance dépendance	Caisses Maladie	Limité aux salaires annuels de moins de 45 900 Euros	1,7 %	Répartition paritaire	41 400 Euros
Assurance invalidité retraite	Institutions régionales d'assurance des ouvriers « LVA » pour les ouvriers Institution fédérale d'assurance des employés « BfA » pour les employés	Toujours, quelque soit le montant du salaire	19,5 %	Répartition paritaire	61 200 Euros
Assurance contre les accidents de travail	Associations professionnelles (« Berufsgenossenschaften »)	Toujours, quelque soit le montant du salaire	Fixé annuellement par les « BG » en fonction du risque encouru (moyenne en 2002 : 1,31 %)	Financée exclusivement par les employeurs	Fixé par les « BG »
Assurance chômage	Office du travail (« Arbeitsamt »)	Toujours, quelque soit le montant du salaire	6,5 %	Répartition paritaire	61 200 Euros

---

## ***IV. Les assurances professionnelles***

Il ne s'agira pas ici de dresser une liste exhaustive de toutes les solutions offertes aux professionnels par les différentes compagnies d'assurance, d'autant plus qu'en Allemagne ce domaine est particulièrement développé. Il s'agira, au contraire, de présenter les différents types d'assurance proposés en indiquant leurs caractéristiques essentielles, ainsi que leur caractère indispensable ou simplement utile.

Il est important de noter qu'aujourd'hui, il existe de nombreuses compagnies d'assurance qui proposent des formules globales incluant la plupart des assurances dont une entreprise a besoin. Ces formules sont le plus souvent modulables, et selon la taille, l'activité et la situation de l'entreprise, on peut y inclure les assurances suivantes :

### **A. Les assurances de responsabilité civile professionnelle (« *Haftpflichtversicherungen* »)**

Une assurance de responsabilité civile professionnelle n'est obligatoire que pour certaines professions (avocat, notaire, conseiller fiscal, etc.) ou pour certains outils de travail tels les automobiles. Il est cependant impératif pour toute entreprise d'être assurée au titre de sa responsabilité civile car un accident peut facilement mener à la condamnation à de dommages-intérêts qui dépassent les liquidités de l'entreprise, entraînant sa faillite. Il est conseillé de conclure les assurances suivantes qui recouvrent les principales hypothèses de dommages :

#### **1. Assurance « responsabilité civile de l'entreprise » (« *Betriebshaftpflicht-versicherung* »)**

Il s'agit d'une assurance générale visant à couvrir les dommages causés par les préposés et représentants légaux de l'entreprise dans l'exercice de leur activité professionnelle. Elle couvre tous les dommages que l'activité professionnelle a pu causer à des tiers, et notamment les dommages provoqués par les immeubles de l'entreprise (par exemple par une tuile tombée du toit). Cette assurance est, selon les cas, plus ou moins complète et peut nécessiter des assurances complémentaires.

#### **2. Assurance « responsabilité civile environnementale » (« *Umweltversicherung* »)**

En général, les dommages que l'entreprise cause à l'environnement sont exclus par les assurances « responsabilité civile de l'entreprise ». Il est donc nécessaire de s'assurer séparément contre ce type de responsabilité si l'activité de l'entreprise est susceptible d'avoir des effets nuisibles sur l'environnement (par exemple : pollution de l'eau). Cette assurance s'avère d'autant plus nécessaire que la mise en cause de la responsabilité de l'entreprise est facilitée par le renversement de la charge de la preuve que la loi opère en cas de dommages environnementaux.

#### **3. Assurance « responsabilité civile pour les dommages causés par les produits » (« *Produkthaftpflichtversicherung* »)**

Si les dommages directs causés aux personnes ou aux biens par vos produits sont en principe couverts par l'assurance « responsabilité civile de l'entreprise », tel n'est pas toujours le cas des pré-



---

judices résultant de la non-conformité des produits aux critères contractuels ou de leur caractère défectueux, en particulier lorsque le produit défectueux a causé un dommage en cascade.

Exemples d'un dommage en cascade :

- Un producteur d'épices fait de fausses indications sur le dosage de son épice de sorte que la totalité de la production journalière d'une entreprise produisant de la charcuterie épicees devient invendable.
- Une entreprise fabriquant des machines d'emballage fournit à une entreprise alimentaire des machines défectueuses ce qui entraîne l'avarie des aliments mal emballés.

De telles circonstances peuvent rapidement augmenter le montant d'éventuels dommages-intérêts, ce qui rend cette assurance plus que simplement utile.

#### **4. Assurance « responsabilité civile automobile » (« Kfz.- Haftpflichtversicherung »)**

Cette assurance a la particularité d'être - comme en France - obligatoire. Tout comme un particulier, l'entreprise propriétaire d'un parc automobile doit s'assurer contre sa responsabilité civile en cas d'accident de la circulation. Ce caractère obligatoire s'explique selon le souhait du législateur d'assurer une indemnisation à toutes les victimes d'accidents, sans que celles-ci puissent se voir opposer l'insolvabilité de l'auteur de l'accident. En effet, en cas de dommages corporels, ce qui hélas dans ce domaine est loin de constituer l'exception, le dommage à indemniser peut être extrêmement important, notamment si la situation de la victime exige des soins constants. L'assurance « responsabilité civile automobile » protège aussi bien le conducteur du véhicule que son propriétaire sur l'ensemble du territoire européen, donc même à l'occasion de déplacements transfrontaliers.

#### **5. Assurance « responsabilité transporteur » (« Verkehrshaftungsversicherung »)**

Si votre entreprise transporte des produits appartenant à des tiers, cette assurance obligatoire vous garantit contre les demandes d'indemnisation fondées sur la perte ou la détérioration de ces produits durant le transport ou le stockage.

#### **6. Assurance « responsabilité du maître d'ouvrage » (« Bauherrenhaftpflicht-versicherung »)**

Lorsqu'on fait construire un immeuble, on est responsable d'éventuels dommages causés à des tiers durant les travaux, et ce, même si on a recours à des entreprises spécialisées auxquelles on délègue la supervision des travaux. L'assurance paraît dès lors indispensable pour toute entreprise qui se lance dans un programme immobilier.

#### **7. Assurance « responsabilité du propriétaire d'immeuble ou de terrain » (« Haus und Grundbesitzerhaftpflichtversicherung »)**

Lorsque vous êtes propriétaire d'un immeuble ou d'un terrain, vous êtes responsable des dommages causés à des tiers, même si vous le louez à des tiers. L'assurance responsabilité du propriétaire de l'immeuble ou du terrain couvre cette responsabilité qui n'est, en général, pas couverte par l'assurance « responsabilité civile de l'entreprise » lorsque l'immeuble est loué.

---

## **8. Assurance « protection juridique » (« Rechtsschutzversicherung »)**

Etre titulaire d'un droit est une chose, parvenir à le faire valoir en justice en est une autre. Afin d'y parvenir et de se défendre contre des exigences injustifiées des tiers, l'entreprise devra se faire assister de juristes spécialisés dont les honoraires peuvent peser lourd sur son budget, particulièrement s'il s'agit d'une PME. C'est pourquoi, une assurance « protection juridique » peut s'avérer très utile. Les différentes formules proposées par les assureurs couvrent en général les hypothèses suivantes :

- Protection juridique en cas d'accident de la circulation : Prise en charge des frais juridiques (avocat, frais de justice, expertise, etc.) consécutifs à un accident dans lequel est impliqué un véhicule de l'entreprise.
- Protection juridique « employeur » : Prise en charge de tous les frais juridiques qui résultent de litiges entre l'entreprise et ses salariés, notamment en cas de licenciement. Ici, l'assurance est particulièrement utile puisque, par dérogation aux règles applicables devant les juridictions de droit commun, les dépenses engagées devant les tribunaux du travail (« Arbeitsgerichte ») sont supportées par chaque partie et non par le perdant du procès. Sans assurance, l'entreprise devrait donc supporter d'importantes charges liées aux procédures contentieuses, même si elle gagnait tous les procès qui l'opposent à ses anciens salariés.
- Protection juridique « locataire » : Prise en charge de tous les frais juridiques consécutifs aux litiges entre une entreprise et son bailleur ou entre une entreprise et son locataire.
- Protection juridique « pénale » : Prise en charge de tous les frais juridiques liés à une procédure devant les juridictions répressives contre l'entreprise, ses dirigeants ou ses salariés. Ces dépenses peuvent être très élevées en raison notamment de la liberté dont jouissent les avocats pénalistes dans la fixation de leurs honoraires. Plus l'avocat sera compétent, plus il sera onéreux.

En raison du grand nombre de formules proposées par les différents assureurs, il est nécessaire de comparer de façon détaillée les différentes prestations offertes afin de déterminer les offres les plus avantageuses.

## **B. Les assurances contre les dommages (« Sachversicherungen »)**

Les difficultés ne proviennent pas toujours de demandes d'indemnisation provenant de tiers. Parfois ce sera sa propre incapacité à supporter une charge qui forcera l'entreprise à déposer son bilan. Ainsi, des dommages causés par un incendie, par une tempête ou par une inondation peuvent sérieusement compromettre l'avenir de votre entreprise... à moins d'y avoir réfléchi en vous assurant. Il est donc très important d'anticiper les risques, en recourant à une ou plusieurs des assurances suivantes :

### **1. Assurance contre les incendies (« Feuerversicherung »)**

Une récente étude américaine a prouvé que plus de 60 % des entreprises touchées par un incendie majeur ne se remettent pas des dommages que cela leur a causé et finissent par mettre la clef sous la porte.<sup>2</sup> C'est pourquoi une assurance contre les incendies est indispensable. Les formules proposées couvrent les dommages directs causés par le feu (destruction des locaux, des machines et des stocks) ainsi que les dépenses qui ont été nécessaires pour garantir la continuité de l'activité de l'entreprise (location de locaux et de matériel de rechange) et tous les frais liés à l'extinction du feu.

---

## **2. Assurance contre les tempêtes (« Sturm- Hagelversicherung »)**

La « tempête du siècle » de 1999 a rappelé combien un tel événement pouvait être dévastateur. Il est donc utile de s'assurer contre ce type de dommage en veillant à ce que la force de vent minimale prévue dans le contrat pour faire jouer l'assurance soit la plus basse possible.

## **3. Assurance « eau courante » (« Leitungswasserversicherung »)**

Cette assurance vise à couvrir tous les dégâts causés par les installations sanitaires, notamment en cas de rupture de tuyau.

Souvent, les différentes assurances contre les dommages sont regroupées dans des contrats plus généraux dits « **assurances d'immeubles** » (« **Gebäudeversicherungen** »). Il peuvent être utilement complétés par une **assurance contre les catastrophes naturelles** (« **Elementarschadenversicherung** ») et, si vos immeubles comportent une quantité importante de surfaces vitrées, par une assurance « **bris de glace** » (« **Glasversicherung** »). (Il faut noter que ces risques supplémentaires sont parfois déjà intégrés dans l'«assurance d'immeuble » ; pensez donc à bien comparer les formules proposées par les différents assureurs).

Il existe également des assurances plus ciblées qui peuvent, selon le type d'entreprise et son activité, se révéler utiles, comme par exemple :

## **4. Assurance « installations professionnelles » (« Betriebseinrichtungsversicherung »)**

Cette assurance, parfois également appelée « assurance de contenu » (« Inhalts-versicherung »), est le corollaire de l'« assurance d'immeubles » pour les installations et les stocks de produits contenus à l'intérieur de l'immeuble. Selon la formule choisie, le domaine couvert sera plus ou moins étendu ; la formule de base couvre en général les trois mêmes domaines qu'en matière d'« assurance d'immeubles » : incendie, tempête et eau courante. Le degré de protection pourra être optimisé par la conclusion de contrats complémentaires.

## **5. Assurance « vols par effraction » (« Einbruchdiebstahlversicherung »)**

Souvent inclus dans les contrats d'assurance «installations professionnelles», cette assurance indemnise la valeur des objets volés, le dommage causé aux locaux et aux installations ainsi que les frais de serrurerie en cas de vol par effraction.

## **6. Assurances « machines » (« Maschinenversicherung »)**

Lorsque l'entreprise utilise des machines coûteuses, elle peut vouloir les assurer car les machines sont, par nature, susceptibles d'être facilement endommagées. Lorsqu'elles sont indispensables au fonctionnement de l'entreprise, les conséquences pour celle-ci peuvent être d'autant plus graves. Les assureurs proposent des formules différentes selon qu'il s'agisse de machines fixes ou mobiles.

## **7. Assurance « informatique » (« EDV-Versicherung »)**

Les installations informatiques ont pris une place si importante dans l'organisation et le fonctionnement des entreprises modernes qu'une paralysie de ces installations peut avoir des conséquences désastreuses. Le coût d'un remplacement immédiat du matériel informatique peut être très important, d'autant plus qu'il s'agira, en général, d'une dépense imprévue. C'est pourquoi, les entreprises fortement informatisées, ont tout intérêt à se prémunir contre ce genre de situation en concluant une

---

assurance informatique qui, selon l'assureur et la formule choisie, pourra prendre en charge les frais suivants :

- coût de remplacement du matériel
- coût de récupération de données perdues
- manque à gagner dû à l'interruption de l'activité de l'entreprise suite à une panne informatique
- préjudice généré par l'utilisation frauduleuse du matériel informatique par un salarié de l'entreprise
- coût de remplacement des logiciels informatiques (ce poste est, en général, proposé en tant qu'assurance complémentaire).

### **8. Assurance contre les pertes d'exploitation (« Betriebsunterbrechungs-versicherung »)**

Elle vise à couvrir le préjudice résultant de l'impossibilité de poursuivre l'exploitation de l'entreprise en raison de la survenance d'un risque couvert par l'assurance. On en distingue une très grande variété qui peuvent accompagner les contrats les plus divers. Cette assurance est souvent offerte en complément d'autres assurances et

### **9. Assurance « Dommage Ouvrage » (« Bauwesenversicherung » ou « Bauleistungs-versicherung »)**

Il s'agit d'une assurance spéciale visant à indemniser les dommages survenus à un immeuble en construction durant toute la durée des travaux. Elle est conclue pour un ouvrage particulier et peut aussi bien l'être conclue par le maître de l'ouvrage que par l'entreprise chargée de la construction. Elle couvre en général les hypothèses suivantes :

- dommages causés par des phénomènes climatiques (tempête, inondation, etc.)
- préjudice résultant de la nécessaire interruption des travaux (par exemple en raison du vol ou de la détérioration de machines)
- préjudice résultant du vol ou de la détérioration des installations
- préjudice résultant d'erreurs commises par l'entreprise de construction.

La durée de cette assurance est en général limitée à la période de construction. Il s'agit d'une assurance utile pour les entreprises qui font construire des installations immobilières, ou qui en construisent elles-mêmes.

### **10. Assurance « tous risques » automobile (« Kfz. Kaskoversicherung »)**

En plus de l'assurance obligatoire couvrant les dommages que vous causez aux tiers, vous pouvez opter pour cette assurance qui vous indemnise pour les dommages causés à vos véhicules à la suite d'un vol, d'un incendie, d'un bris de glace, d'une tempête, etc. On distingue l'assurance « tous risques » partielle (« Teilkasko ») et l'assurance « tous risques » totale (« Vollkasko »), cette dernière couvrant également les dommages causés lors d'accidents ainsi que les hypothèses de détérioration volontaire par des tiers.

---

# ***V. Les assurances des dirigeants de sociétés et des entrepreneurs individuels***

Les entrepreneurs individuels ainsi que les dirigeants de sociétés (« Geschäftsführer » d'une « GmbH », « Vorstandsmitglied » d'une « AG », etc.) ne sont pas des salariés. C'est pourquoi, ils ne sont pas inclus dans le système légal d'assurance sociale obligatoire. Ils doivent donc eux-mêmes prendre l'initiative de s'assurer.

## **A. Les assurances sociales**

- **L'assurance maladie** : Les dirigeants de société et les entrepreneurs individuels ont le choix entre l'affiliation au régime légal et la souscription de contrats auprès d'assureurs privés. Ces derniers sont, en général, plus onéreux mais ils offrent globalement un niveau de prestation plus élevé. Il y a de nombreux arguments en faveur d'une solution comme de l'autre, et c'est la situation concrète du chef d'entreprise qui sera déterminante dans ce choix. En effet, le calcul des cotisations ne se fait pas à partir des mêmes critères : l'assurance légale prend en compte la faculté contributive de l'assuré alors que l'assurance privée se base sur des critères objectifs (âge, état de santé, sexe, etc.).
- **L'assurance dépendance** : Ici aussi il faut choisir entre le régime public ou privé, mais ce choix découle, en général, de celui opéré pour l'assurance maladie. Il faut néanmoins savoir qu'une assurance dépendance privée est obligatoire pour ceux qui ont opté pour une assurance maladie privée.
- **L'assurance invalidité retraite** : Les dirigeants de société et les entrepreneurs individuels peuvent cotiser au régime des salariés, mais il est quasiment indispensable de conclure une assurance privée complémentaire. Ils peuvent, bien entendu, se contenter d'une assurance privée, l'affiliation au régime légal n'étant que facultative.
- **L'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles** : Ce domaine est réglementé par les différentes associations professionnelles. Pour près de la moitié des secteurs professionnels, la participation au régime légal est obligatoire, y compris pour les entrepreneurs individuels. Pour les autres, elle est facultative (et financièrement très intéressante). Une assurance privée est également possible.
- **L'assurance chômage** : Cette assurance n'est possible que pour les salariés ; les dirigeants de société et les entrepreneurs individuels ne peuvent donc en bénéficier.

---

## B. Les assurances professionnelles

- **L'assurance professionnelle de dirigeant de société** (« **Directors and officers-Berufshaftpflichtversicherung** » ou « **D & O- Versicherung** ») : Les dirigeants de société ne sont pas des salariés, mais des composants de celle-ci. C'est pourquoi, leur responsabilité personnelle peut être engagée si une erreur de gestion de leur part a causée un préjudice à la société ou à un tiers. Ce cas n'est pas possible pour un salarié. Cette assurance, qui vient (comme son nom l'indique) de l'espace anglo-saxon, permet aux dirigeants de société de se prémunir contre ce danger qui est d'autant plus grand que leur responsabilité est pas illimitée. Les assureurs privés proposent des formules très diverses et il faut trouver la solution la plus adaptée à son cas.

- **L'assurance de protection juridique « chef d'entreprise »** (« **Top-Manager-Rechtsschutz** ») : Il s'agit d'une formule particulière d'assurance de protection juridique, taillée sur mesure pour les besoins spécifiques des chefs d'entreprise et des cadres supérieurs. Cette assurance est souvent proposée en combinaison avec l'assurance professionnelle de dirigeant de société.

---

## **VI. Glossaire**

Assurance maladie obligatoire	Gesetzliche Krankenversicherung
Assurance dépendance	Pflegeversicherung
Assurance invalidité retraite	Rentenversicherung
Assurance contre les accidents de travail et les maladies professionnelles	Berufsunfallversicherung
Assurance chômage	Arbeitslosenversicherung
Caisse maladie	Krankenkasse
Institutions régionales d'assurance des ouvriers	LVA - Landesversicherungsanstalt
Institution fédérale d'assurance des employés	BfA - Bundesanstalt für Angestellte
Associations professionnelles	Berufsgenossenschaften
Office du travail	Arbeitsamt
« Mini-Job »	Concept qui recouvre les emplois faiblement rémunérés, occupés généralement à temps partiel ou sur une courte période.
Beitragsbemessungsgrenze	Montant maximum du salaire pris en compte pour le calcul des cotisations de l'assurance maladie obligatoire, l'assurance dépendance et l'assurance invalidité retraite.
Part salariale des cotisations	Arbeitnehmeranteil
Part patronale des cotisations	Arbeitgeberanteil
Petites et moyennes entreprises	Klein und mittelständige Betriebe
Cotisations	Beiträge
Montant de la cotisation (en pourcentage)	Beitragssatz
Ouvrier	Arbeiter
Employé	Angestellter
Assurance obligatoire	Pflichtversicherung
Assurance facultative	Versicherungsfreiheit
Chômage	Arbeitslosigkeit
Société	Gesellschaft
Entreprise	Betrieb
Assurance sociale	Sozialversicherung
Travail indépendant	Selbstständige Tätigkeit
Salaire	Gehalt/Lohn/Entgelt
Prestations	Leistungen
Retraite complémentaire	Zusatzrente
Frontalier	Grenzgänger

---

## ***VII. Sources***

- „Soziale Versicherung im Überblick“, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 2002
- „Praxis- Aktuel Sozialversicherungen Kompakt: Versicherungen“, AOK, 2003
- „Praxis- Aktuel Sozialversicherungen Kompakt: Basis- Info“, AOK, 2003
- „Informationen für Grenzgänger“, EURES- T- Oberrhein, Landesarbeitsamt Baden- Württemberg
- „Soziale Absicherung: Tipps für Mittelstand und Existenzgründer“, Deutscher Industrie und Handelstag, 2001
- „Business Manager“ CD- Rom, AOK, Version 4.00
- „Informationen aus dem Versicherungs- Finanz und Vermögensbereich“ Versicherungskammer Bayern, 2003
- [www.versicherungsnetz.de](http://www.versicherungsnetz.de)

## ***VIII. Adresses utiles***

### **Points d'information Infobest :**

[www.infobest.org](http://www.infobest.org)

Infobest PAMINA  
L'Ancienne Douane  
F- 67630 Lauterbourg  
[pamina@infobest.org](mailto:pamina@infobest.org)

Infobest Kehl / Strasbourg  
Refusplatz 11  
D- 77694 Kehl  
[infobest.kehl@t-online.de](mailto:infobest.kehl@t-online.de)

Infobest Vogelgrun / Breisach  
Pont du Rhin  
F- 68600 Vogelgrun  
[infobest@rmcnet.fr](mailto:infobest@rmcnet.fr)

Infobest Palmrain  
Pont du Palmrain  
F- 68128 Village-Neuf  
[palmrain@infobest.org](mailto:palmrain@infobest.org)



---

**Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung**

[www.bmgs.bund.de](http://www.bmgs.bund.de)

**Ambassade de France en Allemagne, mission économique**

[www.dree.org/allemande](http://www.dree.org/allemande)

**Fondation nationale pour l'enseignement de la gestion des entreprises**

<http://www.fnege.net>

**Centre des liaisons européenne et internationales de sécurité sociale**

[www.cleiss.fr](http://www.cleiss.fr)

**Offices du travail (Arbeitsämter)**

[www.arbeitsamt.de](http://www.arbeitsamt.de)

**L.V.A. (Landesversicherungsanstalten)**

[www.lva.de](http://www.lva.de)

**B.f.A. (Bundesversicherungsanstalt für Angestellte)**

[www.bfa.de](http://www.bfa.de)

**Associations professionnelles (Berufsgenossenschaften)**

[www.hvbg.de](http://www.hvbg.de)

**Site de l'Union Européenne sur la protection sociale dans les Etats membres**

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/missoc/index\\_fr.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/index_fr.html)

**EURES – Transfontalier Oberrhein**

[www.eures-t-oberrhein.com](http://www.eures-t-oberrhein.com)

---

# ***IX. Conclusion***

Le Groupe de travail "Obligations sociales" a été initié à l'automne 2001 par le Club des Développeurs PAMINA sur suggestion de Monsieur Hermann HÄUSLER, PDG d'Alu Noblesse à Niederlauterbach/Berg.

Sous la présidence de l'ADIRA et en étroite collaboration avec l'Instance PAMINA, des représentants allemands et français d'organismes oeuvrant dans les assurances sociales et professionnelles ont participé à ce travail. La mise en commun des données, la recherche d'informations complémentaires et la partie rédactionnelle ont ensuite été assurées par Monsieur Jonathan WALTUCH dans le cadre d'un stage et sous le pilotage de l'ADIRA.

Nous remercions les experts du Groupe de travail "Obligations sociales" qui ont contribué à la réalisation de ce document (par ordre alphabétique) :

- ADIRA, Strasbourg ([www.alsace.com](http://www.alsace.com)), M. Hubert GILLME et Mme Barbara MEYER-ESCHBACH
- AOK Rheinland-Pfalz, Wörth ([www.aok.de/rlpf](http://www.aok.de/rlpf)), M. Richard KREBS
- Arbeitsamt Karlsruhe ([www.arbeitsamt.de/karlsruhe](http://www.arbeitsamt.de/karlsruhe)), Mme Sylvia MÜLLER
- Instance PAMINA, Lauterbourg ([www.infobest.org](http://www.infobest.org)), M. Jörg SAALBACH
- LVA Rheinland-Pfalz, Speyer ([www.lva-rheinland-pfalz.de](http://www.lva-rheinland-pfalz.de)), M. Manfred SCHREINER
- Versicherungskammer Bayern, Landau ([www.vkb.de](http://www.vkb.de)), M. Heinz RENKER

Il faut noter que cette brochure est téléchargeable sur le site internet [www.pamina-business.com](http://www.pamina-business.com). Il existe également une brochure similaire en allemand, réalisée dans le même esprit, qui présente le système des assurances sociales et professionnelles français aux PME allemandes souhaitant se développer de l'autre côté de la frontière.

Ces projets ont été financés dans le cadre du budget du Club des Développeurs PAMINA auquel participent (par ordre alphabétique) :

- ADIRA, Association de Développement du Bas-Rhin
- Arbeitsgemeinschaft Wirtschaftsförderung Südpfalz
- Département du Bas-Rhin
- Industrie- und Handelskammer Pfalz
- Région Alsace
- Technologie Region Karlsruhe
- Union Européenne (programme INTERREG III A PAMINA)
- Wirtschaftsförderung Stadt Karlsruhe
- Wirtschaftsförderungsgesellschaft Südwestpfalz mbH

Le présent document a fait l'objet de recherches minutieuses et a été réalisé de façon consciencieuse. Toutefois, ni le Club des Développeurs, ni les experts du Groupe de travail "Obligations sociales" ou encore Monsieur Jonathan WALTUCH ne pourraient être tenus pour responsables d'une erreur concernant l'actualité, l'exactitude ou l'intégralité des informations données. La responsabilité de ces personnes et institutions, qu'elle soit d'ordre matérielle ou intellectuelle, à l'occasion d'une utilisation erronée ou incomplète de ces informations, ne pourrait donc être mise en cause.

**La reproduction (même partielle) de ce document n'est autorisée qu'avec une mention claire des sources.**