

Le Frontalier



Comité de Défense des Travailleurs Frontaliers de la Moselle
Membre de la Coordination des Travailleurs Frontaliers de Lorraine

LES TECHNOCRATES PARISIENS ET BRUXELLOIS **ONT OSÉ** **S'ATTAQUER AUX** CHÔMEURS FRONTALIERS!





SOMMAIRE

- 2-4** Edito
- 5** La traditionnelle Journée Frontalière Annuelle de l'Arbeitskammer s'est tenue le 24 juin 2026 à Sarrebruck.
- 6** Préparer l'avenir : donner à notre Comité de Défense les moyens de poursuivre sa mission
- 7** Die Zukunft vorbereiten: Unserem Verteidigungsausschuss die Mittel geben, seinen Auftrag weiter zu erfüllen.
- 8** Dispositif Mosar : Les travailleurs frontaliers au cœur des discussions.
Rappel: Régime local – extension aux ayant-droit jusqu'à leur 24^e anniversaire
- 9-11** Le billet fiscal de Caroline
- 12** Prestations familiales – nos actions continuent ...
- 14-16** Questions – réponses
- 17** Cotisations à l'assurance dépendance
- 18** Article paru le 25 février dans le journal allemand « Tribune libre pour une politique ouvrière »

Oui, les technocrates parisiens et bruxellois ont osé s'attaquer aux chômeurs frontaliers.

Une nouvelle fois ceux qui ne connaissent rien à notre quotidien décident à notre place.

Maintenant les dés sont jetés définitivement. La modification du changement de système des allocations de chômage, que nous avons tant combattue, a été adoptée par une forte majorité au sein du Conseil de l'Europe. La nouvelle réglementation a été votée par une forte majorité par le Parlement européen le mardi 7 juillet. C'est désormais le pays dans lequel un salarié a exercé son dernier emploi qui sera compétent pour verser les allocations de chômage. La nouvelle réglementation devrait entrer en application dans deux ans.

Rappel des faits

En 2016 la Commission européenne a fait une proposition de modifier la réglementation relative au paiement des allocations de chômage aux anciens travailleurs frontaliers ; que le dernier pays d'activité serait compétent pour le versement des allocations de chômage. Ceci, selon la Commission, pour éliminer les problèmes de rétrocession des allocations de chômage entre les États membres. C'est quand même extraordinaire, les États ne seraient-ils pas en mesure de se mettre d'accord sur la compensation financière qui est actuellement de 3 à 5 mois selon les pays ? A l'époque, nous avons mené de multiples actions et démarches à tous les niveaux en signalant que cette mesure porterait de graves difficultés aux anciens travailleurs frontaliers en chômage. Finalement, en 2020, le projet de changer la réglementation européenne n'a pas abouti au niveau des instances européennes.

Nous étions très satisfaits de cette nouvelle, mais nous avons souligné à l'époque qu'il fallait être vigilant car la France étant l'instigatrice du changement de système reviendrait à la charge.

En effet, en 2024, lors de la négociation de la nouvelle convention chômage entre les partenaires sociaux, le MEDEF avec l'appui du gouvernement ne cessaient de pousser des cris d'orfraie sur le coût « exorbitant » que représente l'indemnisation des chômeurs frontaliers ayant exercé en Suisse, en Allemagne, en Belgique, au Luxembourg. « Oui 800 millions chaque année » clamaient-ils ? « Que ce n'est plus supportable pour l'Unedic » etc. etc.

Ce raisonnement ne tient pas compte de la réalité. Il faut savoir que le travail frontalier est la première entreprise à l'exportation qui ramène grosso modo 8 milliards d'euros de « devises » à la France et fait vivre les zones frontalières. Imaginons le coût pour la France si France Travail devait prendre en charge les 500.000 travailleurs frontaliers. Donc les 800 millions d'euros tant mis en lumière ne pèsent pas lourd dans la balance.

Il faut savoir que l'accroissement du phénomène frontalier est la résultante de la casse de nos industries de base en Lorraine, sacrifiées sur l'autel de l'Europe (plan Davignon), casse organisée par le grand patronat appuyé par les gouvernements successifs. Des milliers et des milliers de travailleurs lorrains ont dû s'expatrier pour vivre et faire vivre leur famille. A l'époque, ni le CNPF, ni les gouvernements ne se sont souciés sur le devenir de ces milliers de travailleurs lorrains. Et maintenant les travailleurs frontaliers coûteraient trop chers !!! Scandaleux !

Les effets négatifs qu'aura la gestion des allocations de chômage des ex travailleurs frontaliers par le dernier pays d'emploi sont les suivantes :

- Les longs déplacements : pour un certain nombre de demandeurs d'emploi. Pour l'Allemagne, par ex., Kaiserslautern distant de 300 km aller-retour, pourrait devenir le centre compétent pour l'inscription à l'Agentur für Arbeit.
- En cas de litige avec l'institution, il faut saisir les tribunaux allemands entraînant des coûts importants ;
- Formations et reconversions profes-

ont osé !

sionnelles quasiment impossibles en Allemagne du fait de la barrière de la langue ;

- Les travailleurs âgés, en fin de carrière ont toutes les chances de se retrouver dans la misère après épuisement, par exemple, des allocations allemandes.

Depuis que le dossier a été remis à l'ordre du jour, nous avons comme durant toute la période de 2016 à 2020, entrepris des centaines d'interventions à tous les niveaux : ministères du travail, des affaires étrangères français, allemands, luxembourgeois, Sénat, parlementaires nationaux, européens, démarches au Parlement européen avec la rapporteure Gabriella Bischoff, visioconférence avec la commission des affaires européennes à l'Assemblée nationale etc. etc.

Toujours dans les réunions, comme avec la Commission des Affaires européennes à l'Assemblée nationale, présidée par la députée Rauch, il a été fait état du coût insupportable de l'indemnisation des travailleurs frontaliers. Elle a signalé que la France, depuis 2011, a supporté une charge nette de 9 milliards d'euros au titre de l'indemnisation des chômeurs frontaliers. En oubliant de dire que du-

rant cette période les travailleurs frontaliers ont ramené environ 120 milliards de devises à la France !!!

Nous n'acceptons pas d'être considérés comme un coût.

Nous avons alerté tous les parlementaires de cette fameuse commission (tous les partis étaient représentés) de notre surprise qu'aucune de nos observations évoquées lors de la table ronde et soumises par écrit, n'ont été retenues par Madame Rauch. Tous ont félicité M^{me} Rauch pour sa proposition que le dernier pays d'activité devient compétent pour l'indemnisation des chômeurs frontaliers. Et tous, bien entendu, se sont élevés contre le coût que représente l'indemnisation des frontaliers, « c'est intolérable », et n'ont fait aucune analyse sur les retombées économiques du travail frontalier dans les régions frontalières. Ils n'ont rien compris.

Vraiment nous sommes écœurés par le vote du Parlement européen, du Conseil de l'Europe et par la position des parlementaires, du Medef, des gouvernements français, allemands...

Il faut savoir que nous avons rencontré

des parlementaires européens du PS, de la droite et du groupe de la gauche, notamment les députées Leila Chaibi et Manon Aubry qui partageaient notre analyse. Figurez-vous, ils ont tous voté pour la réforme. Scandaleux ! Honteux !

Alors que le centre d'intérêt du travailleur frontalier est le pays de résidence. Le système actuel fonctionne bien. Uniquement pour des raisons économiques, ils ont chamboulé tout le système. Une honte !

Une nouvelle fois ceux qui ne connaissent rien à notre quotidien décident à notre place.

Leur objectif : compliquer la vie des travailleurs frontaliers, nous soupçonner en permanence, et surtout faire des économies sur notre dos.

Des décisions prises sans nous contre nous. Nous ne l'acceptons pas. Scandaleux !

Nous userons de tous les moyens pour que ces nouvelles dispositions ne pénalisent pas les travailleurs frontaliers. A faire à suivre.

Sie haben es gewagt!

Ja, die Technokraten von Paris und Brüssel haben es gewagt, gegen die arbeitslosen Grenzgänger vorzugehen. Wieder einmal entscheiden diejenigen, die nichts von unserem Alltag kennen, an unserer Stelle.

Nun ist die Entscheidung endgültig gefallen. Die Änderung des Systems der Arbeitslosenunterstützung, gegen die wir so vehement gekämpft haben, wurde im Rat der Europäischen Union (EU-Rat/Ministerrat) mit großer Mehrheit gebilligt und am Dienstag, dem 7. Juli, vom Europäischen Parlament mit großer Mehrheit verabschiedet. Künftig ist das Land, in dem ein Arbeitnehmer zuletzt beschäftigt war, für die Zahlung

des Arbeitslosengeldes zuständig. Die neue Regelung soll in zwei Jahren in Kraft treten.

Rückblick auf die Fakten

Im Jahr 2016 legte die Europäische Kommission einen Vorschlag zur Änderung der Vorschriften über die Zahlung von Arbeitslosengeld an ehemalige Grenzgänger vor, wonach das Land, in dem die letzte Beschäftigung ausgeübt wurde, für die Zahlung des Arbeitslosengeldes zuständig sein soll. Dies soll laut Kommission dazu dienen, die Probleme bei der Rückerstattung von Arbeitslosengeld zwischen den Mitgliedstaaten zu beseitigen. Das ist doch wirklich erstaunlich: Sind die Staaten etwa nicht

in der Lage, sich auf den finanziellen Ausgleich zu einigen, der derzeit je nach Land zwischen drei und fünf Monaten beträgt?

Im Jahr 2016 legte die Europäische Kommission einen Vorschlag zur Änderung der Vorschriften über die Zahlung von Arbeitslosengeld an ehemalige Grenzgänger vor, wonach das Land, in dem die letzte Beschäftigung ausgeübt wurde, für die Zahlung des Arbeitslosengeldes zuständig sein soll. Dies soll laut Kommission dazu dienen, die Probleme bei der Rückerstattung von Arbeitslosengeld zwischen den Mitgliedstaaten zu beseitigen. Das ist doch wirklich erstaunlich: Sind die Staaten etwa nicht

in der Lage, sich auf den finanziellen Ausgleich zu einigen, der derzeit je nach Land zwischen drei und fünf Monaten beträgt?

Damals hatten wir auf allen Ebenen zahlreiche Maßnahmen ergriffen und darauf hingewiesen, dass diese Maßnahme für arbeitslose ehemalige Grenzgänger schwerwiegende Schwierigkeiten mit sich bringen würde. Letztendlich wurde der Entwurf zur Änderung der europäischen Rechtsvorschriften im Jahr 2020 auf Ebene der europäischen Institutionen nicht umgesetzt.

Wir waren sehr zufrieden mit dieser Nachricht, hatten damals jedoch betont, dass man wachsam bleiben müsse, da Frankreich als Initiator des Systemwechsels erneut in die Offensive gehen würde.

Tatsächlich hatte der Arbeitgeberverband MEDEF im Jahr 2024 bei den Verhandlungen über die neue Arbeitslosenvereinbarung zwischen den Sozialpartnern mit Unterstützung der Regierung immer wieder lautstark gegen die „exorbitanten“ Kosten protestiert, die durch die Arbeitslosenunterstützung für Grenzgänger entstehen, die in der Schweiz, in Deutschland, in Belgien oder in Luxemburg gearbeitet haben. „Ja, 800 Millionen jedes Jahr“, riefen sie. „Dass dies für die Unedic nicht mehr tragbar ist“ usw. usw.

Diese Argumentation wird der Realität nicht gerecht. Man muss wissen, dass die Grenzarbeit das wichtigste Exportgeschäft ist, das Frankreich grob geschätzt 8 Milliarden Euro an „Devisen“ einbringt und den Lebensunterhalt in den Grenzregionen sichert. Stellen wir uns einmal vor, welche Kosten für Frankreich entstehen würden, wenn „France Travail“ die 500.000 Grenzgänger übernehmen müsste. Die viel zitierten 800 Millionen Euro fallen also nicht ins Gewicht.

Man muss wissen, dass die Zunahme des Grenzphänomens das Ergebnis des Niedergangs unserer Grundstoffindustrien in Lothringen ist, die auf dem Altar Europas geopfert wurden (Davignon-Plan) – ein Niedergang, der von den Großunternehmern mit Unterstützung aufeinanderfolgender Regierungen organisiert wurde. Tausende und

Abertausende von Arbeitnehmern aus Lothringen mussten ins Ausland ziehen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen und ihre Familien zu ernähren. Damals haben sich weder der CNPF noch die Regierungen um die Zukunft dieser Tausenden von Arbeitnehmern aus Lothringen gekümmert. Und jetzt sollen die Grenzgänger zu teuer sein!!! Skandalös!

Die negativen Auswirkungen, die sich aus der Verwaltung der Arbeitslosenunterstützung für ehemalige Grenzgänger durch das Land ergeben, in dem sie zuletzt beschäftigt waren, sind folgende:

- Weite Anfahrtswege: für eine gewisse Anzahl von Arbeitssuchenden. In Deutschland könnte beispielsweise Kaiserslautern, das 300 km Hin- und Rückweg entfernt liegt, zur zuständigen Stelle für die Anmeldung bei der Agentur für Arbeit werden.
- Im Falle eines Rechtsstreits mit der Institution müssen deutsche Gerichte eingeschaltet werden, was mit erheblichen Kosten verbunden ist;
- Aus- und Weiterbildungen sowie berufliche Umschulungen sind in Deutschland aufgrund der Sprachbarriere nahezu unmöglich;
- Ältere Arbeitnehmer, die sich am Ende ihrer beruflichen Laufbahn befinden, laufen Gefahr, in Armut zu geraten, wenn beispielsweise das deutsche Arbeitslosengeld ausgeschöpft ist.

Seitdem das Thema wieder auf die Tagesordnung gesetzt wurde, haben wir – wie bereits im gesamten Zeitraum von 2016 bis 2020 – Hunderte von Interventionen auf allen Ebenen unternommen: bei den Arbeits- und Außenministerien in Frankreich, Deutschland und Luxemburg, Senat, nationale und europäische Abgeordnete, Schritte beim Europäischen Parlament gemeinsam mit der Berichterstatterin Gabriella Bischoff, Videokonferenz mit dem Ausschuss für europäische Angelegenheiten der Nationalparlament. usw. usw.

Auch in den Sitzungen, wie beispielsweise im Ausschuss für europäische Angelegenheiten der Nationalversammlung unter dem Vorsitz der Abgeordneten Rauch, wurde auf die unerträglichen Kosten der Entschädigung für Grenzgänger hingewiesen. Sie wies darauf hin, dass Frankreich seit 2011 eine Nettobelastung von 9 Milliarden Euro für die Entschädigung arbeitslo-

ser Grenzgänger getragen habe. Dabei hat sie jedoch verschwiegen, dass die Grenzgänger in diesem Zeitraum rund 120 Milliarden Devisen nach Frankreich gebracht haben!!!

Wir akzeptieren es nicht, als Belastung angesehen zu werden.

Wir hatten alle Abgeordneten dieses berühmten Ausschusses (in dem alle Parteien vertreten waren) darauf hingewiesen, dass wir überrascht waren, dass keine unserer während der Podiumsdiskussion vorgebrachten und schriftlich eingereichten Anmerkungen von Frau Rauch berücksichtigt worden war. Alle beglückwünschten Frau Rauch zu ihrem Vorschlag, dass das Land, in dem zuletzt eine Erwerbstätigkeit ausgeübt wurde, für die Auszahlung des Arbeitslosengeldes zuständig sein soll. Und natürlich haben sich alle gegen die „enorme“ Kosten für die Entschädigung der Grenzgänger ausgesprochen: „Das ist unerträglich“ und keine Analyse der wirtschaftlichen Auswirkungen der Arbeit der Grenzgänger in den Grenzregionen vorgenommen. Die haben überhaupt nichts verstanden.

Wir sind wirklich empört über diese Abstimmung des Europäischen Parlaments und des EU-Rates (Ministerrats) sowie über die Haltung der Abgeordneten, des Medef und der Regierungen Frankreichs und Deutschlands.

Dabei liegt der Schwerpunkt für Grenz-gänger doch im WohnsitzlandDas derzeitige System funktioniert gut. Nur aus wirtschaftlichen Gründen haben sie das gesamte System auf den Kopf gestellt. Eine Schande!

Wieder einmal entscheiden diejenigen, die nichts von unserem Alltag wissen, an unserer Stelle.

Ihr Ziel: den Grenzgängern das Leben schwer zu machen, uns ständig zu verdächtigen und vor allem auf unseren Rücken Kosten zu sparen.

Entscheidungen, die ohne uns und gegen uns getroffen wurden. Das akzeptieren wir nicht. Skandalös!

Wir werden alles in unserer Macht stehende tun, damit diese neuen Bestimmungen die Grenzgänger nicht benachteiligen. Fortsetzung folgt.

La traditionnelle Journée Frontalière Annuelle de l'Arbeitskammer (Chambre du Travail) de la Sarre s'est tenue le mercredi 24 juin 2026 à Sarrebruck, de 9h00 à 12h00 et de 13h30 à 16h00.

Un nombreux public est venu se renseigner auprès des experts en droit social, en droit fiscal et en droit du travail.

Des conseillers de différentes institutions étaient représentés : Comité des Frontaliers, AOK Rheinland-Pfalz/Saarland – Arbeitskammer – Deutsche Rentenversicherung de la Sarre – Finanzamt – Task Force Frontaliers de la Grande Région – CPAM – conseillers EURES (France Travail, Agentur für Arbeit) – Frontaliers Grand Est – MOSA. **Le stand du Comité de Défense était bien visité !**



Rappel cotisation 2026 !

- A tous ceux qui n'ont pas encore réglé leur cotisation 2026 merci de vous en acquitter rapidement.
- Epargnez-nous des rappels coûteux et le surcroît de travail que cela représente.

Nos permanences sur le secteur

Ville	Lieu	Info	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Sarreguemines	1, rue de la paix	Sur RDV 03 87 95 53 41		9h - 11h	9h - 11h 15h - 17h		9h - 11h 15h - 18h
Puttrelange-aux-lacs	Mairie	Premier jeudi du mois sans RDV				16h - 17h	
Bitche	Mairie	Dernier jeudi du mois				14h30 - 16h30	
Rohrbach les Bitche	Mairie Salle Georges de la Tour	Sans RDV				16h30 - 18h	
Bouzonville	Centre d'affaires de la CCB3F 10 rue de l'écopôle	1 ^{er} et 3 ^{ème} jeudi du mois sur RDV 06 09 66 23 31 ou 06 82 64 01 59				14h30 - 17h	
Creutzwald	Mairie	Sans RDV				2 ^{ème} jeudi 15h30 - 17h	
Creutzwald	Communauté de Com- munes du Warndt – 1, Allée Léonard de Vinci.	Sur RDV 03 87 95 53 41			4 ^{ème} mercredi 15h30 - 17h15		
Ottonville	Mairie	Le lundi et le vendredi sur RDV en mairie	16h - 18h				16h - 18h
Forbach	MOSA 12 place Robert Schumann	Sur RDV au 03 87 95 53 41		14h30 - 17h			9h30 - 12h
Saint-Avold	CCAS 2 rue du lac	Premier lundi du mois Sur RDV au 03 87 95 53 41	14h - 16h				
Farébersviller	Espace Fare 2 Rue du Neufeld	Sur RDV au 03 87 95 53 41	9h - 12h				13h30 - 16h30

Le mercredi des créneaux sont réservés pour le remplissage des formulaires au siège à Sarreguemines. Veuillez prendre rendez-vous !

Préparer l'avenir : donner à notre Comité de Défense les moyens humains et financiers de poursuivre sa mission

Le CDTFM qui compte près de 13.000 membres représente un impact indéniable sur l'ensemble des différentes instances nationales et internationales.

Depuis sa création, notre association a toujours défendu une valeur essentielle : la solidarité.

C'est elle qui constitue l'ADN de notre engagement collectif et qui nous permet, ensemble, de soutenir et d'accompagner chacun de nos adhérents.

L'année prochaine, le CDTFM fête son 50^e anniversaire. 50 années de lutte !

Au fil des années, de grandes revendications ont été satisfaites au cours de notre lutte contre toutes les discriminations dont sont victimes les travailleurs frontaliers.

Grâce à la mobilisation collective et à l'engagement de chacun, notre association a remporté de grandes victoires. Citons quelques exemples :

Réintégration dans le régime local de la sécurité sociale en 1982 • Indemnisation du chômage en fonction du salaire réel depuis 1987 • Prise en charge immédiate par la sécurité sociale des chômeurs sans attendre la notification de l'Assedic • Extension de la zone frontalière en 1990 qui comprend maintenant les 3 départements, Bas-Rhin, Haut-Rhin et la Moselle • Droit à la carte vitale • Amélioration de la situation fiscale pour les travailleurs frontaliers, hors zone, imposés en Allemagne depuis 1996 • La retraite complémentaire n'est plus minorée de 22% depuis janvier 2000 • Prise en compte de la pension d'invalidité française pour le calcul de la retraite française • Versement des indemnités journalières de maladie aux chômeurs par la CPAM en cas d'épuisement du versement de celles-ci par la Caisse allemande • Réintégration des frontaliers retraités en janvier 2002 dans le régime local de la Sécurité Sociale. Ils ont été éjectés en 1998 • Affiliation gratuite à l'assurance vieillesse du conjoint n'exerçant pas d'activité professionnelle • Versement des indemnités de maladie par les caisses allemandes aux actifs frontaliers qui touchent en même temps la retraite française. • Prise en charge par l'agence pour l'emploi allemande, des travailleurs frontaliers en arrêt maladie et toujours sous contrat de travail, après épuisement du versement des 18 mois d'indemnités journalières de maladie • Abrogation de l'imposition des retraites allemandes en Allemagne en 2015 • Télétravail, extension du travail à domicile à 50% en maintenant la législation sociale applicable du pays d'emploi • Fin de la double imposition du chômage partiel, indemnités de maladie, d'insolvabilité, allocation parentale • La grande victoire en 2000 concernant l'exonération de la CSG et la CRDS sur les salaires bruts perçus en Allemagne ce qui représente un gain mensuel de 8% sur le salaire brut.

A compter du 1^{er} janvier 2027, après RATIFICATION de la proposition par l'Assemblée générale, nous réajusterons les montants des cotisations annuelles comme définies ci-dessous :

 - actif :	40 euros
 - chômeur :	40 euros
 - couple actifs :	65 euros
 - retraité :	25 euros

Cotisation minorée à 25 € pour les personnes justifiant de revenus inférieurs à 1.000 € par mois

Nous comptons sur votre compréhension, votre solidarité et votre adhésion à ce changement vital pour notre Comité.

Pour une structure solide et durable, dans l'intérêt de tous, nous devons avoir les moyens de nous défendre efficacement !

De nombreux problèmes sont encore en suspens !

Il faut bien noter que RIEN NE NOUS A ÉTÉ DONNÉ. Tous ces acquis nous ne les devons qu'à la force et l'engagement sans relâche de notre organisation (personne d'autre ne peut s'en targuer) auprès des autorités nationales, internationales, tribunaux ; et en battant le pavé par de puissantes manifestations.

Sans notre engagement, notre travail quotidien de bénévoles, les travailleurs frontaliers seraient encore une masse anonyme et inorganisée, marginalisée et discriminée.

Aujourd'hui, les demandes adressées à l'association sont de plus en plus nombreuses et de plus en plus complexes. Afin de garantir une gestion rigoureuse, un suivi de qua-

lité et des réponses précises à tous nos membres, il devient nécessaire de renforcer nos moyens humains, juridiques et financiers.

C'est pourquoi le Comité de Direction du CDTFM propose une augmentation raisonnable de notre modique cotisation annuelle afin de permettre l'embauche d'une assistante administrative. Cette compétence professionnelle améliorera notre structure, renforcera notre bureau composé de Bénédicte Haen, juriste, Nadine Nanty, Sophie Huver, Sabine Huver, secrétaires.

Parallèlement, chacun constate l'envolée du coût de la vie. Notre association la subit aussi. Les frais d'affranchissement, le prix des timbres, les coûts d'impression et d'expédition de notre journal Le Frontalier, le papier, les fournitures et l'ensemble des dépenses de fonctionnement ont fortement augmenté. A noter que la dernière augmentation de la cotisation remonte à 2022.

L'embauche d'une assistante administrative représente un investissement utile et responsable pour l'avenir de notre association. Elle nous permettra d'être plus réactifs, plus efficaces et mieux armés face aux nombreuses démarches et questions auxquelles nous sommes confrontés.

Plus que jamais, la force de notre association repose sur l'engagement collectif et la solidarité entre ses membres.

Une cotisation n'est pas une dépense. C'est la meilleure assurance pour défendre vos droits. Ensemble, faisons vivre la solidarité qui fait la force de notre Comité de Défense depuis près de 50 ans.

Oui, en soutenant cette proposition, vous contribuez directement au renforcement de notre action au service de tous.

Die Zukunft vorbereiten: Unserem *Comité de Défense* die personellen und finanziellen Mittel zur Verfügung stellen, damit er seinen Auftrag weiter erfüllen kann.

Der CDTFM, der fast 13.000 Mitglieder zählt, hat unbestreitbaren Einfluss auf alle verschiedenen nationalen und internationalen Gremien.

Seit seiner Gründung hat sich unser Verein stets für einen wesentlichen Wert eingesetzt: die Solidarität. Sie bildet die Grundlage unseres gemeinsamen Engagements und ermöglicht es uns, jedes einzelne unserer Mitglieder zu unterstützen und zu begleiten.

Nächstes Jahr feiert das CDTFM sein 50-jähriges Jubiläum. 50 Jahre Kampf !

Im Laufe der Jahre konnten im Rahmen unseres Kampfes gegen jegliche Diskriminierung von Grenzgängern wichtige Forderungen durchgesetzt werden. Dank des gemeinsamen Engagements und des Einsatzes jedes Einzelnen hat unser Verein große Erfolge erzielt. Hier einige Beispiele :

Wiedereingliederung in das lokale Sozialversicherungssystem im Jahr 1982 • Arbeitslosengeld auf der Grundlage des tatsächlichen Lohns seit 1987 • Sofortige Übernahme durch die Sozialversicherung für Arbeitslose, ohne die Benachrichtigung durch die Assedic abzuwarten • Ausweitung des Grenzgebiets im Jahr 1990, das nun die drei Departements Bas-Rhin, Haut-Rhin und Moselle umfasst • Anspruch auf die „Carte Vitale“ • Verbesserung der steuerlichen Situation für Grenzgänger außerhalb des Grenzgebiets, die seit 1996 in Deutschland besteuert werden • Die Zusatzrente wird seit Januar 2000 nicht mehr um 22 % gekürzt • Berücksichtigung der französischen Invaliditätsrente bei der Berechnung der französischen Rente • Auszahlung von Krankengeld an Arbeitslose durch die CPAM, wenn die Zahlungen der deutschen Krankenkasse ausgeschöpft sind • Wiedereingliederung von Grenzgängern im Ruhestand im Januar 2002 in das lokale Sozialversicherungssystem. Sie wurden 1998 ausgeschlossen • Kostenlose Mitgliedschaft in der Rentenversicherung des nicht erwerbstätigen Ehepartners • Zahlung von Krankengeld durch die deutschen Krankenkassen an Grenzgänger, die gleichzeitig eine französische Rente beziehen. • Übernahme der Kosten durch die deutsche Arbeitsagentur für Grenzgänger, die krankgeschrieben sind und noch unter Arbeitsvertrag ste-

hen, nachdem die 18-monatige Zahlung des Krankengeldes ausgeschöpft ist • Aufhebung der Besteuerung deutscher Renten in Deutschland im Jahr 2015 • Telearbeit, Ausweitung der Heimarbeit auf 50 % unter Beibehaltung der im Beschäftigungsland geltenden Sozialgesetzgebung • Ende der Doppelbesteuerung von Kurzarbeit, Krankengeld, Insolvenzgeld und Elterngeld • Der große Erfolg im Jahr 2000 hinsichtlich der Befreiung von der CSG und der CRDS auf in Deutschland bezogene Bruttolöhne, was einem monatlichen Gewinn von 8 % des Bruttolohns entspricht.

Viele Probleme sind noch ungelöst!

Man muss sich bewusst machen, dass UNS NICHTS GESCHENKT WURDE. All diese Errungenschaften verdanken wir allein der Stärke und dem unermüdlichen Engagement unserer Organisation (niemand sonst kann sich damit rühmen) gegenüber nationalen und internationalen Behörden sowie Gerichten; und indem wir mit massiven Demonstrationen auf die Straße gegangen sind.

Ohne unser Engagement, unsere tägliche ehrenamtliche Arbeit, wären die Grenzgänger nach wie vor eine anonyme und unorganisierte Masse, die an den Rand gedrängt und diskriminiert wird.

Heutzutage gehen immer mehr und oft komplexe Anfragen bei unserem Verein ein. Um eine sorgfältige Bearbeitung, eine qualitativ hochwertige Betreuung und präzise Antworten für alle unsere Mitglieder zu gewährleisten, ist es notwendig, unsere personellen, rechtlichen und finanziellen Ressourcen zu verstärken.

Aus diesem Grund schlägt der Vorstand des CDTFM eine angemessene Erhöhung unseres bescheidenen Jahresbeitrags vor, um die Einstellung einer Verwaltungsassistentin zu ermöglichen. Diese fachliche Kompetenz wird unsere Struktur verbessern und unser Büro verstärken, das sich aus Bénédicte Haen (Juristin), Nadine Nanty, Sophie Huver und Sabine Huver (Sekretärinnen) zusammensetzt.

Gleichzeitig ist für jeden spürbar, dass die Lebenshaltungskosten in die Höhe

schnellen. Auch unser Verein ist davon betroffen. Die Portokosten, die Preise für Briefmarken, die Druck- und Versandkosten für unsere Zeitung „Le Frontalier“, das Papier, die Reisekosten, das Büromaterial und alle sonstigen Betriebskosten sind stark gestiegen. Dabei ist zu beachten, dass die letzte Beitragserhöhung bereits im Jahr 2022 erfolgte.

Die Einstellung einer Verwaltungsassistentin ist eine sinnvolle und verantwortungsbewusste Investition in die Zukunft unseres Vereins. Dadurch können wir schneller reagieren, effizienter arbeiten und sind besser gerüstet, um die zahlreichen Aufgaben und Anfragen zu bewältigen, mit denen wir konfrontiert sind.

Mehr denn je beruht die Stärke unseres Vereins auf dem gemeinsamen Engagement und der Solidarität seiner Mitglieder.

Ein Mitgliedsbeitrag ist keine Ausgabe. Er ist die beste Absicherung zur Wahrung Ihrer Rechte. Lassen Sie uns gemeinsam die Solidarität leben, die seit fast 50 Jahren die Stärke unseres Verteidigungskomitees ausmacht.

Ja, indem Sie diesen Vorschlag unterstützen, tragen Sie direkt dazu bei, unser Engagement im Dienste aller zu stärken.

Ab dem 1. Januar 2027, nach der Verabschiedung des Vorschlags durch die Generalversammlung, werden wir die Höhe der Jahresbeiträge wie nachstehend festgelegt anpassen:
aktiv – arbeitslos : 40 Euro – aktives Paar : 65 Euro – Rentner : 25 Euro.

Ermäßigter Beitrag von 25 € für Personen, mit einem nachweislichen Monatseinkommen unter 1.000 €

Wir zählen auf Ihr Verständnis, Ihre Solidarität und Ihre Unterstützung bei dieser für unseren Ausschuss entscheidenden Veränderung. Um eine solide und nachhaltige Struktur im Interesse aller zu sichern, müssen wir über die Mittel verfügen, uns wirksam zu verteidigen!

Dispositif Mosar : Les travailleurs frontaliers au cœur des discussions

Dans le cadre d'une mission confiée par la ministre de la Santé, relative au dispositif MOSAR (Accès aux soins entre la Moselle et la Sarre) et au corridor sanitaire, M. Louis-Charles VIOSSAT, Inspecteur général des affaires sociales, responsable de la mission permanente Europe International, avec le docteur François Braun, ancien ministre, tiennent une série d'entretiens en Moselle, dans le but d'améliorer cette coopération transfrontalière.

Depuis 2019, la convention MOSAR a permis d'améliorer l'accès aux soins d'urgence, notamment en cardiologie. Et récemment une nouvelle convention de santé vient d'être signée pour la prise en charge des AVC à l'hôpital universitaire du Winterberg à Sarrebruck.

Dans la perspective de rendre possible l'accès aux soins à l'ensemble de la population frontalière des deux côtés de la frontière, MM. Viossat et Braun ont auditionné au CHIC UNIVERSITAIRE à Forbach, le CDTFM représenté par Arsène Schmitt, président, Patrick Griesbach et Hubert Krebs, vice-présidents. En effet, les travailleurs frontaliers sont aux premières loges de l'accès aux soins aussi bien en France qu'en Allemagne. Le travailleur frontalier, étant affilié à la sécurité sociale allemande, peut se soigner en Allemagne et en vertu des règlements communautaires, il peut prétendre aux soins au pays de résidence en bénéficiant du régime local de la sécurité sociale Alsace-Moselle. En cas de soins en France, celle-ci demandera le remboursement des soins occasionnés à la caisse de maladie allemande qui est la caisse compétente.

Le retraité frontalier ayant une carrière mixte touchera une retraite française et allemande. Dans ce cas de figure, en vertu des règlements (CE), la CPAM devient la caisse compétente. Si le retraité frontalier était travailleur frontalier pendant deux ans au moins au cours des cinq années qui ont précédé la date d'effet de sa pension de vieillesse, il pourra également se soigner en Allemagne. Et dans cette situation, c'est l'Allemagne qui demandera le remboursement des frais occasionnés à la France.

MM. Viossat et Braun ont apprécié cet échange avec le CDTFM, qui agit sur le terrain depuis 1977, et constaté que les moyens techniques de remboursement entre la France et l'Allemagne existent, ce qui devrait faciliter l'extension des soins à l'ensemble de la population frontalière.



RAPPEL !

Régime local – extension aux ayant-droit jusqu'à leur 24^e anniversaire

Le conseil d'administration de l'Instance de Gestion du Régime local a décidé le 16 décembre 2021 un élargissement du nombre de bénéficiaires.

Sont concernés par cette décision, des étudiants, des ex-étudiants sans autre situation de droit et sans ressources, des personnes qui sont à la charge du parent ouvrier du droit au Régime local.

Les enfants des travailleurs frontaliers sont donc également concernés par cette mesure et doivent bénéficier de ce régime jusqu'à leur 24^e anniversaire.

Ceci conformément à l'Annexe XI – France – 2, et à l'article 17 du Règlement CE 883/2004.

Nous avons dû intervenir à maintes

reprises auprès du ministère de la Santé, Caisse Nationale d'Assurance maladie et à l'Instance du Régime local de Strasbourg afin que cette mesure soit appliquée aux enfants des travailleurs frontaliers.

Nous ne pouvons que conseiller aux travailleurs frontaliers ayant des enfants étudiants de faire la demande à la CPAM afin que ceux-ci soient pris en charge jusqu'à leur 24^e anniversaire et ainsi ne pas payer l'assurance personnelle.

Marche à suivre pour la demande :

Téléphonez au 3646 (les téléconseillers disposent des consignes) ou via la messagerie du compte Ameli ou par simple lettre à la CPAM de la Moselle – 27, Rue des Messageries – 57000 METZ.

Régime local concernant les retraités
Attention ! Dès que vous aurez votre notification de retraite de la CARSAT, vérifiez immédiatement s'il y est fait mention du régime local.

Il arrive souvent que les futurs retraités basculent dans le régime général.

Si le bénéfice au régime local ne figure pas sur la notification de retraite, veuillez nous contacter.



l'Avis Ouvrier

Le bulletin des syndicalistes de classe

«Tous ensemble et en même temps » contre Macron, le MEDEF, L'Union européenne, le fascisme et la guerre !

Venezuela, Cuba, Mexique, Colombie, Iran, Groenland, etc. : l'année 2026 s'est ouverte sur des interventions et des menaces d'interventions guerrières des États-Unis de Donald Trump. Sans oublier la poursuite du génocide des Palestiniens par la théocratie fasciste israélienne, le tout en ayant la Fédération de Russie et encore plus la République populaire de Chine dans le viseur.

Cela rappelle un fait largement oublié par la CGT confédérale : l'impérialisme états-unien est le plus puissant et le plus dangereux pour l'humanité. Il est le principal ennemi !

Bien entendu, l'Union européenne et la France, ne sont pas en reste. Si les déclarations fracassantes de Trump contre les Européens ont tendu les relations entre les pays, il n'en reste pas moins que ces derniers sont des vassaux des États-Unis et finiront par rentrer dans le rang et, ainsi, exécuter les ordres de « l'oncle Sam », tous soumis qu'ils sont.

Cette montée, déjà très inquiétante, de la guerre s'accompagne d'une explosion du fascisme, à l'image de l'ICE aux États-Unis, véritable milice qui rappelle les heures les plus sombres de l'Histoire.

Montée du fascisme et guerres, c'est ce contre quoi doivent lutter les peuples de la planète ! Et cette question se pose naturellement à nous, peuple travailleur de France.

D'autant que l'Union européenne continue d'imposer son calendrier austéritaire, à l'image de l'ultra régressif budget français (dont seules les dépenses militaires augmentent pour satisfaire les exigences bellicistes de Trump qui a ordonné que les pays de l'OTAN consacrent 5 % de leur PIB à la guerre !) commandité par Bruxelles ou encore la signature du traité avec le MERCOSUR qui liquidera l'agriculture française à court terme (sans compter l'"accord de libre-échange" qui vient d'être signé avec l'Inde). Ne parlons pas de la désindustrialisation de la France vers les pays dit à « bas coût » de l'UE (comprendre à l'exploitation débridée des travailleurs), la casse des services publics, de la Sécurité sociale, du Code du travail, etc.

Le tout avec pour objectif la fin des États-nations (et donc de notre souveraineté) et la construction d'un empire européen, largement arrimé à l'OTAN et donc aux États-Unis et sous commandement de Berlin.

Dans ce contexte, **seule la classe ouvrière mobilisée pourra empêcher non seulement que les fascistes arrivent au pouvoir, mais aussi qu'éclate une dévastatrice Troisième Guerre mondiale.**

Pendant ce temps, les états généraux des organisations syndicales françaises restent l'arme au pied, incapables de lancer ne serait-ce qu'une date de grève saute mouton dont ils ont secret... Le pire budget depuis la Libération ne les intéresse manifestement pas, CGT en tête !

Pourtant, les pays voisins de la France ont montré l'exemple : les travailleurs de Belgique se sont massivement mis en grève, tout comme ceux du Portugal ou encore de l'Italie ! C'est donc tout à fait possible ! A condition de se donner la peine de construire de telles mobilisations : ce ne serait pas possible en France, où le régime Macron culmine à 10 % d'opinion favorable ?! Permettez nous d'en douter...

Alors, camarades, n'attendons plus les états majors syndicaux hors-sol et **construisons, à la base, « tous ensemble en même temps et dans le même sens », une mobilisation d'ampleur, seule à même d'arrêter Macron/MEDEF/UE/OTAN !**





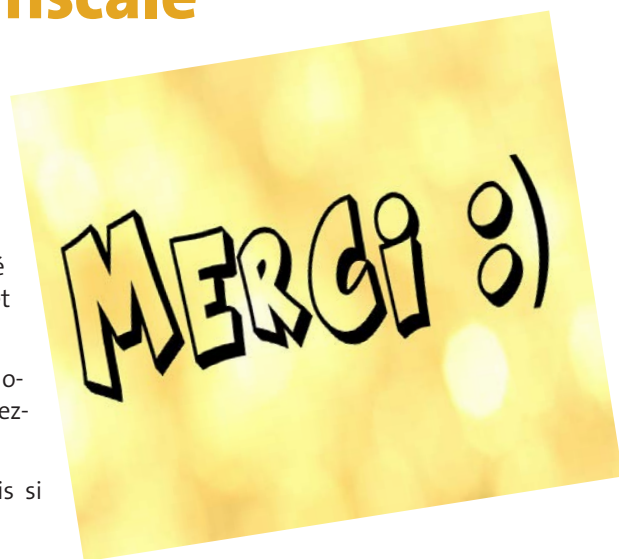
Préambule de la déléguée fiscale

Durant la Campagne « IMPOT SUR LE REVENU » de l'année 2026, qui s'est étendue du 9 avril au 4 juin, nous avons reçu dans nos locaux de Sarreguemines, au CDTFM 1 500 adhérents. Nous avons été présents à Creutzwald, Bouzonville, Rohrbach les Bitch et Bitch. Joseph Bichler, délégué, a reçu 162 adhérents à Puttelange aux Lacs (y compris Sarralbe). A Forbach et Farebersviller, Bernard Hureau, secrétaire général, assisté de Myriam BRANDT ont rempli plus de 340 déclarations fiscales. Toutes nos permanences ont été prise d'assaut. Nous avons répondu à environ 600 questions téléphoniques et à près de 1000 mails.

Une nouvelle bénévole, Monique Porté, nous a assuré un standard téléphonique exceptionnel. Un numéro d'appel uniquement dédié à la prise de rendez-vous fiscal. Ce fut un franc succès et sera renouvelé l'année prochaine.

Pour les délégués en fiscalité, c'est une période difficile, éprouvante mais si enrichissante.

Merci à vous toutes et tous pour votre engagement.



SUCCESSIONS : LE DROIT LEGAL

Succession = transmission du patrimoine : (biens, droits et dettes) d'une personne décédée à ses héritiers.

La succession **en ligne directe** concerne :

SI LE DEFUNT N'ETAIT PAS MARIE :

1. Les enfants ou petits-enfants (venant en représentation)(1^{er} ordre)
2. Parents, frères et sœurs (ou leurs enfants venant en représentation) (2^{ème} ordre)
3. Les grands parents, arrière-grands-parents (3^{ème} ordre)
4. Les oncles, tantes, cousins peuvent hériter (à défaut d'héritiers des trois premiers ordres) (4^{ème} ordre)

SI LE DEFUNT ETAIT MARIE

- Si le défunt avait des enfants, la succession est partagée entre le conjoint survivant et les enfants.
- Si les enfants sont communs, le conjoint survivant peut choisir entre l'usufruit de toute la succession ou son quart en pleine propriété.
- Si le défunt a des enfants d'un premier lit, le conjoint ne recevra que le quart en pleine propriété.
- En l'absence d'enfant ou petits-enfants, le conjoint partage avec le père et/ou la mère du défunt

Dans cette hypothèse, Les droits de successions bénéficient d'un abattement de 100 000 « et sont soumis au barème progressif de 5 % à 45 %.

Jusqu'à 8072 €	5 %
De 8073 à 12109 €	10 %
De 12110 € à 15932 €	15 %
De 15 933 € à 552 324 €	20 %
De 552 325 € à 902 838 €	30 %
De 902 839 € à 1 805 677 €	40 %
Au-delà de 1 805 677 €	45 %

Droits de succession entre frères et sœurs : après abattement de 15 932 €

Jusqu'à 24 430 €	35 %
Au-delà de 24 430 €	45 %

Droits de succession pour les autres successions :

Entre parents jusqu'au 4 ^{ème} degré	55 %
Au-delà et entre personnes non parents	60 %

Principes : en l'absence de testament, la loi protège certains membres de la famille, appelés « héritiers réservataires ». En principe il s'agit des descendants (enfants, petits-enfants en cas de prédécès des enfants ou arrière-petits-enfants).

Les « héritiers collatéraux » tels les frères et sœurs, neveux et nièces et les cousins, n'appartiennent pas à la lignée directe.

Remarques :

Le partenaire de PACS n'est pas un héritier. Pour avoir des droits dans la succession, il faut le désigner dans un testament. Dans cette situation, il sera exonéré de droits de succession.

La déclaration de succession doit être déposée aux impôts dans un délai de 6 mois suivant le décès.

Les frais de notaire sont calculés selon un barème de valeur des biens figurant dans la succession.





DONATION

Une donation permet de transmettre de son vivant (donateur) et gratuitement tout ou partie de ses biens à une autre personne (donataire).

Elle peut prendre la forme d'un don manuel pour les biens « mobiliers » (argent, bijoux)

Ou d'un acte notarié obligatoire pour les biens immobiliers.

La donation bénéficie d'abattement fiscaux renouvelables tous les 15 ans.

- Enfant : 100 000 € par parent (soit 200 000 € pour un couple)
- Petit-enfant : jusqu'à 31 865 €
- Arrière-petit-enfant : jusqu'à 5 310

Etablir un testament permet de choisir les personnes qui hériteront mais il n'est pas possible de déshériter ses enfants ni, dans certains cas son conjoint.

En conclusion, quelque soit votre situation, un notaire serait le meilleur conseiller pour vous aider à mettre en place vos souhaits de répartition de vos biens. N'hésitez pas à prendre rendez-vous.



Changements à signaler à la Familienkasse

Si vous recevez des allocations familiales pour un enfant de moins de 18 ans, les changements suivants sont par exemple importants :

- Vous vous séparez durablement de votre partenaire ou vous êtes divorcé(e).
- Vous ou un enfant quittez votre ancien ménage.
- Vous recevez une autre aide financière pour votre enfant (terme technique : prestation liée à l'enfant), par exemple des allocations familiales étrangères.
- Vous travaillez dans le secteur public pour une durée estimée à plus de 6 mois.
- Un enfant pour lequel vous recevez des allocations familiales déménage, a été porté disparu ou est décédé.
- Si vous recevez des allocations familiales pour un **enfant majeur**, veuillez informer votre caisse d'allocations familiales si l'enfant
- change, interrompt, termine ou abandonne sa formation scolaire ou professionnelle ou ses études et commence à travailler à la place.
- s'il effectue un service volontaire (par exemple un service civique volontaire).

Votre obligation légale

Vous êtes légalement tenu(e) de communiquer les changements mentionnés ci-dessus (terme technique : obligation de coopérer). Des changements personnels peuvent avoir pour conséquence que vous ne remplissiez plus les conditions pour bénéficier des allocations familiales ou du supplément pour enfants. Si vous avez reçu des allocations familiales ou un supplément pour enfants sans remplir les conditions, vous devez rembourser les montants correspondants.

Si vous ne remplissez pas votre obligation de coopérer, vous risquez une amende et, dans les cas graves, des poursuites pénales. Informez donc immédiatement votre caisse d'allocations familiales de tout changement important.

Mes thématiques d'aujourd'hui ne sont donc pas anodines

Chères Adhérentes et Chers Adhérents,

C'est le cœur gros que je vous écris aujourd'hui.

En effet, il s'agit de mon dernier article publié dans ce journal.

Depuis mai 2020, (durant le Covid) et au moment de ma retraite professionnelle, après 44 ans de vie consacrée à l'administration fiscale, je suis devenue bénévole au CDTFM.

J'ai rejoint une association apolitique dont le but était d'aider le travailleur frontalier dans ses démarches, tant professionnelles qu'administratives. Etant spécialisée en fiscalité, j'ai accompagné nombres d'entre vous dans vos différentes démarches.

Mais j'ai également transmis mes connaissances à un groupe de délégués volontaires dans la fiscalité. J'ai formé dans les différents domaines mais j'ai surtout donné les moyens de recherche de solutions.

Pour des raisons personnelles de santé, de prescription liée à l'âge et d'un droit légitime à une retraite bien méritée que je quitte ma fonction de responsable de la délégation fiscale au sein du Cdtfm.

Avec l'impression du devoir accompli : tant au niveau de la formation (une équipe est prête à reprendre le flambeau) qu'au niveau de l'esprit d'équipe (seul on ne peut rien, ensemble on est plus fort).

Après plus de 46 années vouées au monde associatif, et à l'heure où vous lirez ce bulletin, après 50 ans de fiscalité, je crois qu'il est temps de raccrocher.

J'ai vécu un engagement riche en événements, très varié et culturellement très enrichissant.

Que vous TOUTES ET TOUS y voyez ici un message de remerciements pour toutes ces années de collaboration.

Caroline FUHRMANN

Prestations familiales – nos actions continuent ...

Actuellement, le comité est en négociation avec le ministère de la Santé et des Familles pour que soit modifié le calcul de l'allocation différentielle (ADI) pratiqué par la CAF.

Pour mémoire, la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) ne calcule l'ADI que pour les familles frontalières qui perçoivent prioritairement les prestations allemandes, donc les familles dont les deux parents travaillent en Allemagne ou celles dont un parent y exerce un métier alors que l'autre parent est sans emploi, le lieu de résidence des enfants étant la France.

1^{er} point de désaccord :

Nous sommes de l'avis que les procédures utilisées pour ce calcul ne répondent pas aux jugements de la Cour de Justice de l'Union Européenne de Luxembourg, notamment à l'arrêt Wiering, Affaire C-347/12. Ce jugement traite la question du Elterngeld et des allocations familiales, mais les arguments avancés par la Cour peuvent être transposés aux autres prestations, telles que l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH), par exemple.

Il est dit dans cet arrêt que toutes les prestations familiales ne sont pas de même nature et ne peuvent pas se cumuler entre elles pour déterminer une éventuelle allocation différentielle.

Extrait de l'arrêt :

61 Ainsi pour l'application de la règle anticumul prévue à l'article 10, paragraphe 1, sous b), i), du règlement no 574/72, il convient, dans le cadre du calcul du complément différentiel éventuellement dû à un travailleur migrant dans son État membre d'emploi, **de distinguer, parmi les différentes prestations familiales** auxquelles a droit ce travailleur en vertu de la législation de cet État et celles qui sont perçues par ledit travailleur ou les membres de sa famille en vertu de la législation de l'État membre de résidence, **celles qui sont «de même nature», au sens de l'article 12 du règlement no 1408/71, en considération de leur objet, de leurs finalités, de leur base de calcul et de leurs conditions d'octroi ainsi que de leurs bénéficiaires.**

Notre objectif est de sortir l'AEEH du calcul de l'ADI.

2^{ème} point de discorde :

La prise en charge de l'intégralité du Elterngeld par la CAF alors que les services fiscaux jugent que la différence entre le montant de la Prestation Partagée d'Education de l'Enfant (PreParE) et celui du Elterngeld est un revenu de remplacement, lequel est imposable.

Il s'agit donc de déterminer qui est dans son droit : la CAF qui soutient que le Elterngeld est une prestation sociale, non imposable en principe, ou le fisc qui veut imposer cette différence.

Notre but : statuer sur cette différence entre les 2 prestations

3^{ème} point de friction

Celui-ci se situe au niveau de l'Allocation de Rentrée Scolaire (ARS) jamais versée en août mais en octobre, voire en janvier, aux familles soumises à l'ADI.

L'argument avancé est qu'il est difficile de repérer ces familles et qu'il y a un risque important d'indu. Nous rejetons ces argu-

ments car il n'y a rien de plus simple pour la CAF que de faire un tri dans sa base de données ; quant au risque d'indu, la caisse le gère au quotidien, quelle que soit la prestation en jeu.

Les familles frontalières qui perçoivent prioritairement les prestations familiales de la CAF, car un des parents travaille en France, reçoivent l'ARS en août. Il y a là une différence de traitement lorsque l'on regarde la charge financière des familles.

Notre but : versement de l'ARS en août pour toutes les familles.

Le 4^{ème} dossier de contestation

La trimestrialité du calcul de l'ADI. Si, à l'époque avant l'ère de l'ordinateur, ce calcul trimestriel pouvait se comprendre, il n'en est plus de même de nos jours. Les serveurs travaillent jour et nuit pour peu qu'un logiciel informatique leur dise ce qu'il y a à faire. L'Europe qui prône tant l'échange d'information peut / doit faire évoluer ces échanges ; par ailleurs un accord entre pays est toujours possible.

Notre but : calculer l'ADI tous les mois, le contrôle peut être trimestriel comme actuellement.

Nous avons préparé des lettres de contestation pour les familles soumises à l'ADI ayant perçu le Elterngeld ainsi que pour celles ayant un enfant handicapé à leur charge.

Contactez-nous pour en savoir davantage si le sujet vous intéresse.

Le Frontalier

DÈS À PRÉSENT, RÉSERVEZ-VOUS CETTE DATE!

DIMANCHE 15 NOVEMBRE 2026
à 9 h 15

GRANDE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE

Salle des Fêtes de l'Hôtel de Ville à **SARREGUEMINES**

TOUS ENSEMBLE POUR DIRE AVEC FORCE:

STOP!

À toutes les discriminations frappant les travailleurs frontaliers et à la destruction de nos conquêtes sociales sur injonctions de la Commission européenne.

Votre présence est indispensable ! ENSEMBLE, DÉFENDONS NOS DROITS !

► Notre mission : agissons ensemble sur tous les facteurs de santé des travailleurs transfrontaliers



Faciliter les parcours santé

- Complémentaire santé collective
- Check-up santé



Préserver leur santé financière face aux aléas de la vie

- Prévoyance collective
- Épargne salariale et retraite
- Indemnités de fin de carrière



Améliorer la santé au travail

- Diagnostics santé au travail
- Prévention des risques santé
- Organisation du travail
- Diversité et inclusion



Agir en faveur de la santé environnementale

- Bilan Carbone
- Partenariat ADEME

protégez vos droits

VOTRE PROTECTION
JURIDIQUE AU
QUOTIDIEN

POUR SEULEMENT
91.67€ / AN

Votre Agent MMA SUNERGI'A
Agent Général Exclusif MMA

12/14 rue de Verdun, 57200 Sarreguemines
03.87.95.23.31
48 Avenue St Remy Forbach
03.87.85.21.36
5 Place de la Victoire Saint Avold
03.87.90.09.01

N°ORIAS 07010472 www.orias.fr
SIREN 482643194. Sàrl au capital de 130 000 euros
Garantie Financière et assurance de Responsabilité Civile Professionnelle
conformes aux Articles L530-1 et L530-2 du code des assurances
Service Réclamations Sunergi'A : 12/14 rue de Verdun
57200 Sarreguemines



Vos garanties(1)

Le contrat protection juridique intervient dans le cadre de votre vie privée et votre activité salariée : la consommation, l'habitation principale et les résidences secondaires, la construction (délai de carence de 3 ans), les honoraires d'experts (dans le cadre d'un sinistre habitation), les relations de voisinage, avec l'employeur, avec les employés de maison, avec les organismes sociaux, les impôts sur le revenu des personnes physiques, les infractions au code de la route, la santé, les accidents, les agressions dont vous êtes victime, la prévoyance, la retraite, les successions en ligne directe, l'usurpation d'identité et l'e-réputation.

Ne sont pas pris en charge :

Les conflits collectifs du travail, la caution, le droit de la famille (mariage, divorce, pensions alimentaires, régimes matrimoniaux ...), la conduite sous l'emprise d'un état alcoolique ou de stupéfiants, la détention de parts sociales ou valeurs mobilières, la propriété intellectuelle ou industrielle, la matière douanière. Les immeubles donnés en location ou destinés à la location à l'année, les poursuites pénales exercées contre l'assuré devant les cours d'assises, les actes provoqués intentionnellement ou avec complicité ainsi que ceux résultant de la participation à un crime, délit intentionnel ou rixe sauf cas de légitime défense.

Le plafond de garantie est de 4000€ par litige de la compétence d'une juridiction française et de 2000€ par litige de la compétence d'une juridiction étrangère. Le seuil d'intervention est de 250 €. Vous disposez du libre choix de votre avocat qui sera rémunéré dans la limite de nos plafonds de prise en charge.

Le contrat prend effet à la date indiquée aux conditions particulières, soit à la date de signature du contrat. Il est renouvelable annuellement par tacite reconduction sauf résiliation à l'échéance moyennant préavis de deux mois.

MMA IARD Assurances Mutuelles, société d'assurance mutuelle à cotisations fixes, RCS Le Mans 775 652 126.
MMA IARD, société anonyme au capital de 537 052 368 euros, RCS Le Mans 440 048 882.
Sièges sociaux : 14 Boulevard Marie et Alexandre Oyon - 72030 Le Mans cedex 9
: 33, rue de Sydney-72045 Le Mans Cedex 2
Entreprise régie par le code des assurances www.mma.fr

Dans les conditions, limites et exclusions de garanties fixées au contrat
Documents à caractère publicitaire - ne pas jeter sur la voie publique



Droits – conseils - informations juridiques

Questions – réponses

SUR LES PRIMES DE NOËL ET LES PRIMES EXCEPTIONNELLES

Ai-je droit au versement d'une prime de Noël ? Dois-je rembourser une prime exceptionnelle si je démissionne ? De nombreuses questions de ce type ont été posées aux conseillers téléphoniques du journal Saarbrücker Zeitung. Timm Lau, juriste à la chambre du travail de la Sarre, y a répondu.

Il n'existe aucun droit légal à une prime de Noël. Celle-ci ne peut être prévue que par contrat, par l'entreprise ou par convention collective.

1. J'ai la possibilité de toucher une pension pour assurés de longue durée à partir du 1er février prochain. Je ne suis donc pas tenu de rembourser ma prime de Noël, puisque selon la convention collective, celle-ci ne doit être remboursée que si l'on quitte l'entreprise de son plein gré avant le 31 mars. N'est-ce pas ?

Malheureusement si. En effet, même si vous percevez une retraite anticipée, c'est-à-dire avant d'avoir atteint l'âge légal de la retraite, vous devez mettre fin à votre contrat de travail si vous souhaitez quitter la vie active. Seul l'âge légal de la retraite peut mettre fin « automatiquement » à un contrat de travail. Votre démission entraînerait une obligation de remboursement si vous quittez votre emploi à la fin du mois de janvier. Mais vous pouvez tout à fait continuer à travailler tout en touchant votre pension, démissionner plus tard et éviter ainsi le remboursement. Vous pouvez également conclure avec votre employeur un accord de résiliation dans lequel celui-ci renonce au remboursement s'il est également intéressé par la fin de la relation de travail pour des raisons de coûts de personnel.

2. Mon contrat à durée déterminée n'a pas été prolongé en septembre et j'ai dû quitter l'entreprise. Ai-je néanmoins droit à une prime de Noël proportionnelle, même si la convention collective stipule que la prime annuelle n'est versée qu'aux salariés qui sont encore sous contrat de travail au 1er décembre et qui ne quittent pas l'entreprise avant le 31 mars de l'année suivante de leur propre initiative ?

Malheureusement non. Dans le cas des primes exceptionnelles, il est permis de fixer une date butoir et d'exclure toute personne ayant quitté l'entreprise avant cette date. Cette règle ne s'applique pas si la prime exceptionnelle ne récompense pas la fidélité à l'entreprise, mais le travail fourni. C'est notamment le cas lorsque seul un droit proportionnel à une prime exceptionnelle est acquis au cours de l'année d'entrée dans l'entreprise. Si, comme dans le cas présent (comme le montre l'obligation de remboursement en cas de démission), la fidélité à l'entreprise est récompensée, il n'y a généralement pas de droit proportionnel en cas de départ avant la date butoir, même si vous auriez souhaité rester.

3. Mon contrat de travail stipule que la prime de fin d'année

versée en novembre est une prestation révocable et qu'il n'existe aucun droit légal à celle-ci, malgré des versements répétés. Or, j'ai constaté que cette année, aucune prime de Noël n'avait été versée. Puis-je contester cette décision ?

Tout à fait. En effet, si vous ne recevez aucune révocation de la part de votre employeur avant la date limite de versement de la prime exceptionnelle, le droit au versement est acquis et ne peut plus être révoqué a posteriori.

4. J'ai été licencié pour raisons économiques avec effet à la fin du mois de février et maintenant, mon patron refuse même de me verser ma prime de Noël. En effet, selon le contrat de travail, seuls les employés sous contrat à durée indéterminée y ont droit. Est-ce possible ?

Non, cela n'est pas possible sous cette forme. En effet, si les employeurs veulent empêcher le droit à une prime exceptionnelle en prononçant un licenciement, cela constitue une discrimination injustifiée à l'égard des salariés. Une clause qui ne fait pas de distinction entre le déclencheur du licenciement et les motifs de celui-ci, est fondamentalement sans effet.

À PROPOS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les conventions collectives contiennent des dispositions qui régissent des aspects essentiels de la relation de travail, tels que les délais de préavis, les congés, la rémunération ou le temps de travail. Il s'agit là de points importants qui apportent souvent aux salariés des avantages significatifs par rapport aux dispositions légales (minimales). Cependant, les conventions collectives ne s'appliquent pas automatiquement à tous les salariés. Les questions et réponses suivantes ont pour but de clarifier dans quels cas les conventions collectives s'appliquent, ce que cela signifie pour la relation de travail et comment les salariés peuvent bénéficier des avantages des conventions collectives. De Anke Marx - juriste auprès de la Chambre du travail de la Sarre

1. Quand une convention collective s'applique-t-elle ?

Les conventions collectives s'appliquent aux membres des parties signataires. Il s'agit d'une part des membres des syndicats et d'autre part des employeurs affiliés à une association patronale. Les salariés doivent donc être membres d'un syndicat. Ce n'est qu'alors qu'ils peuvent bénéficier des dispositions de la convention collective, à condition que leur employeur soit également membre de l'association patronale. En outre, les conventions collectives peuvent également être déclarées d'application générale par le ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales. Dans ce cas, elles s'appliquent automatiquement et de manière contraignante, même sans affiliation à un syndicat ou à une association.

2. Peut-on convenir de l'application d'une convention collective à la relation de travail ?

Le contrat de travail est un accord individuel entre l'employé et l'employeur qui régit les conditions de la relation de travail. En l'absence d'accord tarifaire mutuel ou d'obligation générale, les parties au contrat de travail peuvent convenir d'appliquer les dispositions tarifaires dans le contrat de travail. Cela peut concerner l'ensemble de la convention collective ou certains points de celle-ci. Cette référence à la convention collective peut être dynamique, c'est-à-dire se référer à la version en vigueur de la convention collective, ou statique, c'est-à-dire se référer à la version en vigueur au moment de la conclusion du contrat de travail.

3. Quel est l'impact de la convention collective sur les relations de travail ?

Si une convention collective s'applique à la relation de travail en raison d'une obligation mutuelle de respecter les conventions collectives, d'une déclaration d'application générale ou d'une référence dans le contrat de travail, les dispositions de la convention collective s'appliquent à la relation de travail. Dans ce cas, en vertu du principe dit « de faveur conventionnelle », le contrat de travail ne peut pas non plus s'écarter des dispositions conventionnelles au détriment du salarié. Les accords d'entreprise ou de service ne peuvent pas non plus enfreindre la convention collective. Si une convention collective contient une clause d'ouverture, il est possible de s'écarter des normes conventionnelles dans cette mesure.

À PROPOS DU MAINTIEN DU SALAIRE PENDANT LA PÉRIODE DE PRÉAVIS

Depuis une décision rendue par le Bundesarbeitsgericht en 2023, (BAG), l'équivalent de la Cour de cassation en France, les salariés sont de plus en plus souvent confrontés au problème suivant : leur employeur refuse de leur verser leur salaire lorsque leur licenciement et leur incapacité de travail coïncident. En effet, dans de tels cas, la valeur probante du certificat d'incapacité de travail peut être remise en cause. Les trois questions et réponses suivantes traitent donc de la question de savoir si un tel refus peut être justifié et ce que les salariés peuvent faire dans ce cas.

Par Anke Marx

Juriste auprès de la Chambre du travail de la Sarre

1. Que régit la loi sur le maintien du salaire ?

Conformément à la loi sur le maintien du salaire (Entgeltfortzahlungsgesetz), tout salarié a droit au maintien de son salaire en cas de maladie si la relation de travail a duré plus de quatre semaines sans interruption et si le salarié est empêché de travailler pour cause de maladie. Le maintien du salaire est versé pour une durée maximale de six semaines pour la même maladie. L'incapacité de travail doit être prouvée par un certificat médical d'incapacité de travail. Celui-ci a une grande valeur probante. En principe, aucune autre preuve n'est requise.

2. Quand la valeur probante du certificat d'incapacité de travail peut-elle être remise en cause ?

Selon la BAG, la valeur probante du certificat d'incapacité de travail peut être remise en cause si le licenciement et l'incapacité de travail coïncident dans le temps. La personne qui a prononcé le licenciement n'est pas pertinente à cet

égard. En particulier, si l'incapacité de travail prend fin en même temps que le contrat de travail et qu'une nouvelle activité est reprise en bonne santé, des doutes peuvent être émis quant à l'incapacité de travail. L'examen global des circonstances dans chaque cas particulier peut donc avoir une influence sur la valeur probante, avec pour conséquence que l'employeur refuse de continuer à verser le salaire.

3. Que peuvent faire les salariés dans un tel cas ?

Même si la valeur probante est remise en cause, le droit au maintien du salaire peut néanmoins être maintenu. Dans un tel cas, le salarié doit, en plus du certificat médical d'incapacité de travail, apporter la preuve de son incapacité de travail. Pour ce faire, il doit exposer et prouver de manière précise les circonstances de la maladie au moyen de ses propres descriptions, de rapports médicaux ou de témoins. Si le paiement n'est toujours pas effectué, une action peut être intentée devant le tribunal du travail. Pendant la durée du refus de maintien du salaire, les salariés assujettis à l'assurance obligatoire peuvent demander des indemnités journalières à leur caisse d'assurance maladie.

Les congés approuvés sont irrévocables

PROJETS DE VOYAGE ANNULÉS

Les employés peuvent-ils renoncer à des jours de congé déjà approuvés ou les reporter s'ils doivent modifier leurs projets de voyage ? « Une fois approuvée, une demande de congé engage les deux parties et ne peut être annulée que d'un commun accord », explique Nathalie Oberthür, avocate spécialisée en droit du travail. Il n'est possible d'annuler ses congés à court terme ou de modifier la période de congé qu'en accord avec l'employeur. Mais que se passe-t-il si le vol retour a été reporté en raison d'un préavis de grève et qu'il n'est pas possible de revenir à temps sur son lieu de travail ? Il n'y a pas de droit à rémunération pour le temps perdu, mais les avertissements ou même les licenciements ne sont généralement pas justifiés dans un tel cas.

Preuve complète

INDEMNITÉS DE MALADIE

Le droit peut expirer

Les personnes malades pendant une longue période doivent veiller à ce que leur arrêt maladie soit complet. Les employés malades doivent obtenir en temps utile les certificats correspondants attestant leur incapacité de travail auprès de leur médecin traitant. C'est ce que souligne le barreau du Schleswig-Holstein dans un communiqué. Contexte : l'employeur continue de verser le salaire jusqu'à la fin de la sixième semaine d'incapacité de travail. Passé ce délai, les employés en arrêt maladie bénéficiant de l'assurance maladie obligatoire perçoivent des indemnités journalières versées par leur caisse d'assurance maladie. Toutefois, comme l'explique le barreau, ce droit peut être perdu si le certificat médical comporte des lacunes imputables à l'employé lui-même. Toute personne ayant besoin d'un certificat complémentaire doit obtenir un nouveau certificat médical au plus tard le premier jour ouvrable suivant la fin de la dernière incapacité de travail attestée.

Une promesse verbale l'emporte sur un licenciement

PÉRIODE D'ESSAI

Une déclaration contradictoire est contraire à la bonne foi

Période d'essai réussie ! Ou pas ? Si l'employeur se montre contradictoire concernant un licenciement pendant la période d'essai, celui-ci peut, dans certaines circonstances, être considéré comme contraire à la bonne foi et donc invalide. C'est ce que montre un jugement rendu par le tribunal régional du travail de Düsseldorf. Cependant, il est également déterminant de savoir qui a donné l'accord initial. Dans le cas rapporté par le portail spécialisé Haufe.de, le supérieur hiérarchique et fondé de pouvoir a informé un employé peu avant la fin de sa période d'essai de six mois qu'il serait bien sûr embauché. Peu de temps après, l'employé a néanmoins été licencié. La raison invoquée : ses performances n'étaient pas suffisantes et il n'était pas apte à accomplir correctement les tâches qui lui étaient confiées. L'employé concerné a contesté son licenciement. Avec succès : selon le tribunal régional du travail, le licenciement pendant la période d'essai était contraire à la bonne foi et donc sans effet. Selon le tribunal, les circonstances particulières de l'affaire étaient déterminantes. Il convient ici de souligner en particulier le rôle du supérieur hiérarchique. Il s'agit du directeur du service concerné, doté d'une procuration, et donc, selon le tribunal, « incontestablement le responsable des questions relatives au personnel ». Sa déclaration à l'égard du plaignant avait donc un poids particulier, selon Haufe.de.

Selon le jugement, la déclaration d'un supérieur hiérarchique ayant des compétences décisionnelles en matière de personnel, selon laquelle le salarié serait « bien sûr » embauché « au terme de la période d'essai », crée une confiance légitime de la part du salarié quant au fait qu'il a réussi sa période d'essai et que son emploi est désormais assuré. Une telle démarche n'est toutefois pas contraire à la bonne foi si, entre-temps, de nouvelles circonstances graves (par exemple, des manquements graves aux obligations) justifiant un changement d'avis surviennent. Dans le cas présent, l'employeur n'a toutefois pas pu faire valoir de telles nouvelles circonstances.



Tous les avantages en un coup d'œil !

- 1 Une cotisation avantageuse avec une contribution supplémentaire raisonnable
- 2 Des prestations exceptionnelles d'une valeur de plus de 1500 €
- 3 Un bonus pour les personnes soucieuses de leur santé jusqu'à 400 €
- 4 Le choix parmi jusqu'à 800 cours de santé gratuits
- 5 Un excellent service
- 6 Des prestations numériques performantes
- 7 Une connexion fiable



facebook.com/aokrps



instagram.com/
aok_rheinlandpfalz_saarland



Siegfried ENGEL, chef du service frontalier de la AOK assure une permanence à notre siège tous les 1^{ers} mardis du mois de 9 h à 11 h.

Bénéficier des avantages !

Adhérer maintenant à l'AOK, changer de caisse sur gerngesund.de

Gesundheit erLEBEN

AOK Rheinland-Pfalz/Saarland. Die Gesundheitskasse.

AOK



Cotisations à l'assurance dépendance

Comment savoir si vous payer le taux correct à l'assurance dépendance (*Pflegeversicherung*)?

Vous pouvez vérifier sur votre fiche de paye si votre part de cotisation est correcte, voici quelques explications sur le taux dont vous relevez. En cas d'erreur, il y a lieu de signaler à l'employeur que le taux est erroné.

Taux de cotisation générale pour l'assurance dépendance. Au 1^{er} janvier 2025, le taux de cotisation générale de l'assurance dépendance a été porté à 3,6 %. Les employeurs et les employés en supportent chacun la moitié, soit 1,8 %.

1. Les employés sans enfants paient, à partir de leur 23^e anniversaire, une majoration de 0,6 %. La contribution totale pour les personnes sans enfants est donc de 4,2 %. La majoration est entièrement à la charge des employés.

2. Réductions de cotisations pour les familles. Les familles avec enfants ne paient pas de supplément. À partir du 2^e enfant jusqu'au 5^e enfant de moins de 25 ans, elles bénéficient de réductions échelonnées sur la cotisation générale. Important : la part de l'employeur ne change pas à cause de cela.

Nombre d'enfants	Taux de cotisation	Part employeur	Part employé
Pas d'enfant	4,2%	1,8%	2,4%
1 enfant ou tous les enfants de plus de 25 ans	3,6%	1,8%	1,8%
2 enfants de moins de 25 ans	3,35%	1,8%	1,55%
3 enfants de moins de 25 ans	3,1%	1,8%	1,3%
4 enfants de moins de 25 ans	2,85%	1,8%	1,05%
5 enfants et plus de moins de 25 ans	2,6%	1,8%	0,8%

3. **Bon à savoir :** Les réductions de cotisations sont accordées uniquement jusqu'à ce que l'enfant concerné atteigne l'âge de 25 ans – peu importe sa formation ou sa situation de logement.

Si la qualité de parent est reconnue, aucune majoration de cotisation pour les personnes sans enfant ne sera appliquée à vie. Si l'enfant décède avant d'avoir 25 ans, la réduction de cotisation est quand même accordée jusqu'au mois où il aurait eu 25 ans.

Sont reconnus comme parents (ceux qui n'ont pas à payer de supplément pour les personnes sans enfants): les parents biologiques, les parents adoptifs, les beaux-parents, les parents d'accueil. Pour les parents adoptifs, l'enfant doit encore être dans les limites d'âge d'une assurance familiale au moment de l'adoption. Pour les beaux-parents, cela s'applique au moment du mariage ou de l'enregistrement du partenariat de vie.

Bon à savoir : Le simple fait de prouver qu'on a un enfant suffit à ce que les parents ne soient pas pénalisés par des contributions supplémentaires à long terme. Le lieu de naissance de l'enfant n'a aucune incidence.

rung, von den Nachweisen zur Kinderanzahl und Elterneigenschaft bis hin zur korrekten Berechnung der Beiträge.

Sie können auf Ihrem Lohnstreifen prüfen, ob Sie die richtige Beiträge zahlen, und bei fehlerhafter Beitragsquote den Arbeitgeber zur Korrektur benachrichtigen.

1. Allgemeiner PV-Beitragssatz Zum 1. Januar 2025 wurde der allgemeine Beitragssatz in der Pflegeversicherung auf 3,6 Prozent erhöht. Arbeitgeber und Beschäftigte tragen davon jeweils die Hälfte – also 1,8 Prozent.

2. Beitragszuschlag für Kinderlose. Beschäftigte ohne Kinder zahlen ab dem vollendeten 23. Lebensjahr einen Zuschlag von 0,6 Prozent. Der Gesamtbeitrag für Kinderlose liegt damit bei 4,2 Prozent.

3. Beitragsabschläge für Familien Familien mit Kindern zahlen keinen Zuschlag. Sie erhalten ab dem 2. Kind bis zum 5. Kind unter 25 Jahren gestaffelte Abschläge auf den allgemeinen Beitrag.

Wichtig: Der Arbeitgeberanteil verändert sich dadurch nicht.

Gut zu wissen: Beitragsabschläge werden nur so lange gewährt, bis das jeweilige Kind das 25. Lebensjahr vollendet hat – unabhängig von Ausbildung oder Wohnsituation. Wurde die Elterneigenschaft festgestellt, fällt ein Leben lang kein Beitragszuschlag für Kinderlose an. Verstirbt das Kind vor Vollendung des 25. Lebensjahres, wird der Beitragsabschlag trotzdem bis zu dem Monat gewährt, in dem es 25 Jahre alt geworden wäre.

4.

Nombre d'enfants	Taux de cotisation	Part employeur	Part employé
Pas d'enfant	4,2%	1,8%	2,4%
1 enfant ou tous les enfants de plus de 25 ans	3,6%	1,8%	1,8%
2 enfants de moins de 25 ans	3,35%	1,8%	1,55%
3 enfants de moins de 25 ans	3,1%	1,8%	1,3%
4 enfants de moins de 25 ans	2,85%	1,8%	1,05%
5 enfants et plus de moins de 25 ans	2,6%	1,8%	0,8%

4. **Elterneigenschaft** Als Eltern (die keinen Beitragszuschlag für Kinderlose zahlen müssen) gelten: leibliche Eltern, Adoptiveltern, Stiefeltern, Pflegeeltern. Bei Adoptiveltern muss das Kind zum Zeitpunkt der Adoption noch innerhalb der Altersgrenzen einer Familienversicherung liegen. Bei Stiefeltern gilt dies zum Zeitpunkt der Heirat oder dem Eintragen der Lebenspartnerschaft.

5. **Gut zu wissen:** Bereits der Nachweis eines Kindes sorgt dafür, dass für die Eltern auf Dauer kein Beitragszuschlag erhoben wird – auch wenn das Kind verstirbt. Für die Feststellung der Elterneigenschaft spielt es keine Rolle, ob und wie intensiv das Kind betreut und erzogen wird. Auch der Geburts- und Aufenthaltsort des Kindes (ob in Deutschland oder im Ausland) beeinflusst dies nicht.

Beiträge in der Pflegeversicherung

Hier finden Sie die wichtigsten Infos zur Pflegeversiche-

Article paru dans le journal allemand « Tribune libre pour une politique ouvrière »
(Freie Plattform für Arbeiterpolitik) le 25 février.

Le président du Comité fédéral commun demande la fermeture de 700 des 1 700 hôpitaux allemands

Le Comité fédéral commun (G-BA) est l'organe le plus important de l'autogestion conjointe dans le secteur de la santé. Il se compose de trois membres impartiaux ainsi que de représentants des médecins conventionnés, des dentistes conventionnés, des caisses d'assurance maladie obligatoires et des hôpitaux.

Le journal *Ärzteblatt* (journal médical – du 20 février) cite Josef Hecken, président indépendant du Comité fédéral commun* : « Environ 1 000 hôpitaux devraient suffire. Aujourd'hui, nous en avons 1 700 en Allemagne. » Ce qui qualifie le juriste Hecken, c'est certainement sa carrière au sein de la CDU, en tant que ministre régional de la Santé, secrétaire d'État au ministère de la Famille de la CDU, etc.

Sa qualification réelle est illustrée par sa recommandation, rendue publique par le Spiegel (5 novembre 2013) : « Lors d'une réunion de l'association faïtière

des caisses d'assurance maladie obligatoires, Hecken a déclaré qu'il n'était pas nécessaire d'avoir un psychothérapeute pour chaque citoyen, une bouteille de bière faisant parfois l'affaire. »

Sa position sur la destruction des hôpitaux doit en revanche être prise très au sérieux. Elle s'inscrit dans la ligne de destruction du système de santé que le gouvernement Merz met en œuvre dans le cadre de sa politique de guerre.

* Dans une « vidéo explicative », le G-BA précise : « En Allemagne, la plupart des gens sont assurés auprès de caisses d'assurance maladie publiques. Ils ont droit à des soins de santé suffisants, appropriés et économiques – c'est ce que prévoit la loi. Le G-BA définit ce que cela signifie concrètement pour leurs prestations médicales... »

« Concrètement » : le G-BA détermine quels médicaments sont autorisés, publie des directives sur les besoins, etc.



MUTA SANTÉ

Frontaliers : pourquoi votre complémentaire santé doit s'adapter à votre situation ?

Les dépenses de santé progressent en France comme en Allemagne. Selon les dernières données du secteur, les consultations de spécialistes, les dépassements d'honoraires et les frais d'hospitalisation ont nettement augmenté ces dernières années. Pour les frontaliers, cette hausse s'accompagne d'une complexité supplémentaire : jongler entre deux systèmes de santé et se faire rembourser par sa complémentaire santé.

Le régime local d'Alsace-Moselle offre une base de remboursement

plus avantageuse qu'ailleurs en France, mais il ne suffit pas à couvrir l'ensemble des frais de santé, notamment les dépassements d'honoraires ou les chambres particulières en cas d'hospitalisation. Une complémentaire santé adaptée à ce régime spécifique reste donc indispensable pour éviter un reste à charge important.

Autre point de vigilance pour les frontaliers : les soins réalisés à l'étranger. Entre les feuilles de soins allemandes, et les délais de traitement de la Sécurité sociale, ces remboursements

demandent une expertise particulière que toutes les complémentaires ne maîtrisent pas.

Chez MUTA SANTÉ, acteur historique du régime local depuis plus de 30 ans, nous avons à disposition une équipe dédiée au traitement des remboursements à l'étranger et formée aux spécificités administratives de ces dossiers.

Bien choisir sa complémentaire santé est donc essentielle pour bénéficier d'un accompagnement de qualité et simplifier votre quotidien !

POUR VOTRE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ FAITES CONFIANCE AU N°1 EN ALSACE-MOSELLE

EXPERT DU RÉGIME LOCAL
& DES FRONTALIERS



DEPUIS PLUS DE

30
ans



Partenaire du
CDTF Moselle



La mutuelle d'ici, toujours là pour vous.

contact@muta-sante.fr www.muta-sante.fr 03 67 61 03 90

Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité et immatriculée sous le N°394 152 474



MUTA SANTÉ



LES SOLUTIONS MAISON
DU CRÉDIT MUTUEL

Un toit,
et toutes nos
solutions pour
le **protéger.**



Offre tout compris,
matériel inclus.

Crédit  Mutuel



Homiris est un service opéré par EPS – SAS au capital de 1 123 600 euros – Siège social : 30 rue du Doubs 67100 STRASBOURG – Correspondance abonnés : 36 rue de Messines – CS 70002 – 59891 LILLE CEDEX 9, RCS Strasbourg n° 338 780 513 – Code APE 80.20Z.

L'autorisation administrative délivrée par le Conseil National des Activités Privées de Sécurité sous le numéro AUT-067-2117-04-16-20180359358 ne confère aucune prérogative de puissance publique à l'entreprise ou aux personnes qui en bénéficient.

Caisse Fédérale de Crédit Mutuel et Caisses affiliées, société coopérative à forme de société anonyme au capital de 5 458 531 008 euros, 4 rue Frédéric-Guillaume Raiffeisen, 67913 Strasbourg Cedex 9, RCS Strasbourg B 588 505 354 – N° ORIAS : 07 003 758.