

Depuis 30 ans, nous conseillons et accompagnons les entreprises françaises, suisses et belges ainsi que leurs filiales allemandes dans tous les aspects juridiques de leurs activités en Allemagne. Aux côtés des cadres dirigeants, des départements ressources humaines, des services juridique et financier ainsi que des équipes commerciales, nous assistons de la même manière les sociétés allemandes en France.



News | Droit social | Allemagne

## Assurance maladie légale en Allemagne : ce que la réforme change pour les employeurs francophones

01 juin 2026

Le projet de loi allemande de stabilisation des cotisations de l'assurance maladie légale (*GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz*), adopté par le gouvernement fédéral le 29 avril 2026, devrait profondément modifier le paysage de la protection sociale à partir de 2027.

Pour l'instant, il s'agit toutefois encore d'un projet de loi du gouvernement fédéral, qui pourrait faire l'objet de modifications au cours du processus législatif.

Outre les modifications prévues concernant l'assurance maladie publique (GKV), l'introduction envisagée d'une « [incapacité partielle de travail](#) » présentera un intérêt particulier pour les employeurs en Allemagne.

### Les principes de base de l'assurance maladie en Allemagne

[En Allemagne, la couverture santé](#) repose sur deux grands piliers :

- l'assurance maladie légale (*Gesetzliche Krankenversicherung – GKV*)
- l'assurance maladie privée (*Private Krankenversicherung – PKV*)

#### Assurance maladie légale (GKV : « *gesetzliche Krankenversicherung* »)

La GKV est un système obligatoire pour la majorité des salariés.



**Ulrich Martin** DEA / DESE

Rechtsanwalt

[martin@rechtsanwalt.fr](mailto:martin@rechtsanwalt.fr)

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Michael Ott**

Rechtsanwalt

[ott@rechtsanwalt.fr](mailto:ott@rechtsanwalt.fr)

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Ninja Buks**

Rechtsanwältin

[bukhs@rechtsanwalt.fr](mailto:buks@rechtsanwalt.fr)

T + 33 (0) 3 88 45 65 45

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

#### Strasbourg

16 rue de Reims  
F-67000 Strasbourg  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45  
[strasbourg@rechtsanwalt.fr](mailto:strasbourg@rechtsanwalt.fr)

#### Paris

4 rue Paul Baudry  
F-75008 Paris  
T + 33 (0) 1 53 93 82 90  
[paris@rechtsanwalt.fr](mailto:paris@rechtsanwalt.fr)

#### Baden-Baden

Schützenstraße 7  
D-76530 Baden-Baden  
T + 49 (0) 7221 30 23 70  
[baden@rechtsanwalt.fr](mailto:baden@rechtsanwalt.fr)

#### Zürich

Bahnhofstrasse 10  
CH-8001 Zürich  
T + 41 (0) 43 456 25 86  
[zuerich@rechtsanwalt.fr](mailto:zuerich@rechtsanwalt.fr)

#### Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine  
F-33000 Bordeaux  
T + 33 (0) 5 56 28 38 07  
[bordeaux@rechtsanwalt.fr](mailto:bordeaux@rechtsanwalt.fr)

#### Sarreguémès

50 rue de Grosbliederstroff  
F-57200 Sarreguémès  
T + 33 (0) 3 87 02 99 87  
[sarreguemes@rechtsanwalt.fr](mailto:sarreguemes@rechtsanwalt.fr)

Les cotisations sont calculées en pourcentage du salaire brut jusqu'à une limite, la « *Beitragsbemessungsgrenze* » (plafond de l'assiette de calcul des cotisations).

Au-delà de ce plafond, le revenu supplémentaire n'est plus soumis aux cotisations maladie.

Le taux de base de l'assurance maladie est identique pour tous, mais chaque caisse d'assurance maladie (*Krankenkasse*) peut ajouter un « supplément » individuel.

En principe, l'employeur et le salarié se partagent la cotisation par moitié.

Un salarié est en principe tenu de rester dans la GKV tant que son revenu annuel ne dépasse pas la « *Jahresarbeitsentgeltgrenze* » ou « *Pflichtversicherungsgrenze* » (JAEG, seuil de revenu annuel pour sortir de l'assurance obligatoire).

Une fois ce seuil durablement dépassé, il peut opter pour une assurance privée ou rester volontairement dans la GKV.

Les seuils applicables en 2026 sont disponibles dans notre article ci-dessous : [Charges sociales des salariés en Allemagne en 2026](#).

#### **Assurance maladie privée (PKV : « private Krankenversicherung »)**

La PKV est généralement accessible aux salariés dont le revenu dépasse la JAEG, ainsi qu'aux fonctionnaires et aux indépendants.

Les primes ne dépendent pas du salaire, mais de l'âge, de l'état de santé et du niveau de prestations choisi.

Pour les employeurs, il existe également une obligation de participation à la prime, mais limitée au montant équivalent à la contribution qui serait due en GKV.

Ce point est important pour les entreprises françaises, suisses ou belges implantées en Allemagne :

- en dessous de la JAEG (seuil de revenu annuel pour sortir de l'assurance obligatoire) : salariés obligatoirement soumis au régime légal du GKV (sauf cas particuliers) ;
- au-dessus de la JAEG : choix possible entre GKV volontaire et PKV, avec conséquences sur la gestion par les RH et sur les coûts.

#### **Assurance familiale (Familienversicherung)**

Dans la GKV, certains membres de la famille (conjoint, partenaire de vie enregistré, enfants) peuvent être couverts gratuitement, sans cotisation supplémentaire, sous conditions de revenus.

Cette « *Familienversicherung* » est un instrument important de solidarité, mais aussi un facteur de coût pour les caisses. **La réforme introduit ici un changement majeur pour les conjoints.**

## Les points d'attention pour les employeurs en Allemagne : cotisations et paramètres sociaux

### Assiette de calcul maximum (Beitragsbemessungsgrenze)

À partir de 2027, la *Beitragsbemessungsgrenze* en assurance maladie sera exceptionnellement relevée de 300 euros par mois.

Voici les conséquences :

- augmentation de la base de calcul des cotisations pour les salariés à hauts revenus ;
- hausse correspondante de la part patronale et salariale, représentant une charge supplémentaire estimée à environ 1,2 milliard d'euros par an pour les assurés aux revenus élevés.

**Précision** : pour les entreprises présentes en Allemagne, cela signifie une augmentation du coût global de la masse salariale des salariés les mieux rémunérés.

### Relèvement de la JAEG (seuil de revenu annuel pour sortir de l'assurance obligatoire - Jahresarbeitsentgeltgrenze)

La JAEG sera, elle aussi, relevée de manière extraordinaire de 3.600 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2027.

Impacts :

- il sera plus difficile pour les salariés de dépasser ce seuil et de passer en assurance privée ;
- un plus grand nombre de salariés demeurant affiliés à l'assurance maladie publique obligatoire, la gestion des cotisations s'en trouve simplifiée pour les services RH.

Une clause de « protection des droits acquis » est prévue pour les salariés qui, au 31.12.2026, sont déjà assurés en privé en raison du dépassement de la JAEG : ils restent exemptés de l'assurance obligatoire malgré la hausse du seuil.

### Minijobs : hausse du taux employeur

Les minijobs (emplois à faible revenu, généralement jusqu'à un plafond mensuel ajusté en fonction du salaire minimum) resteront un instrument flexible pour les entreprises, mais l'employeur supportera une charge plus élevée : le taux de cotisation employeur à l'assurance maladie pour les minijobbers passera de 13 % à 17,5 %.

Cette mesure devrait générer environ 1,6 milliard d'euros de recettes supplémentaires par an.

Les sociétés ayant massivement recours aux minijobs (distribution, restauration, services) devront revoir leur coût horaire global et, si nécessaire, adapter leur politique de rémunération.

### **Assurance familiale : introduction d'un supplément pour les conjoints**

La réforme maintient le principe de la couverture familiale gratuite pour les enfants des salariés assurés dans le régime légal (GKV), qui restent entièrement exemptés de cotisation.

En revanche, pour les conjoints ou partenaires de vie, un changement notable intervient :

- à partir du 1.1.2028, un supplément de cotisation de 2,5 % des revenus soumis à cotisations du membre actif sera dû lorsqu'un conjoint ou partenaire est couvert gratuitement par la GKV ;
- ce supplément vise les conjoints adultes sans revenus ou à faible revenu, qui sont aujourd'hui co-assurés sans contribution propre.

Des exceptions sont prévues, notamment lorsque :

- un enfant de moins de 7 ans ou un enfant handicapé nécessitant une prise en charge vivente au sein du foyer,
- le conjoint assure au moins 10 heures hebdomadaires de soins à un proche (à partir du degré de soins 2),
- la personne a atteint l'âge légal de la retraite ou est en incapacité de travail totale.

**Précision :** Pour les employeurs, cette mesure ne modifie pas directement le taux de cotisation patronale, mais peut influencer les attentes salariales nettes des collaborateurs et la conception des packages de rémunération (par exemple, compensation via avantages complémentaires pour les familles).

### **Autres modifications notables pour la gestion de la paie et des ressources humaines**

#### **Participation aux soins dentaires et « tickets modérateurs »**

Les remboursements fixes applicables aux prothèses dentaires des assurés du régime légal sont ramenés à leur niveau d'avant 2020, soit une réduction d'environ 10 points de pourcentage des taux de prise en charge (par ex. un taux actuel de prise en charge à 60% serait réduit à 50 %).

Les « tickets modérateurs » (participations directes des assurés - *Zahlungsbeträge*) augmentent sensiblement : par exemple, la participation générale passera à 7,50–15 euros par prestation (au lieu de 5–10 euros) et sera indexée chaque année sur le taux de salaire de base.

**Précision :** si ces évolutions n'alourdissent pas les charges patronales, elles sont susceptibles d'influer sur la satisfaction des salariés et de susciter un intérêt accru pour les couvertures santé complémentaires proposées par l'entreprise.

### Indemnités journalières de maladie (Krankengeld)

Le gouvernement renonce finalement à réduire le niveau maximal de l'indemnité journalière de maladie (payée par l'assurance maladie légale à partir de la septième semaine d'arrêt maladie continu) par rapport au droit en vigueur : les coupes prévues initialement (de 70 % à 65 % du salaire de référence, etc.) ont été retirées du projet.

En revanche, de nouveaux dispositifs sont créés :

- la « *Teilarbeitsunfähigkeit* » (incapacité partielle de travail) et le « *Teilkrankengeld* » (indemnité journalière partielle) permettent une reprise progressive du travail avec un complément de la caisse. Jusqu'à présent, le droit du travail allemand applique ici le principe du « tout ou rien » : soit un salarié est en incapacité totale de travail, soit il est pleinement apte au travail.
- en cas de rupture du contrat de travail pendant le versement du *Krankengeld*, la prestation est plafonnée au niveau de l'allocation chômage.

**Précision** : pour les employeurs, le dispositif d'incapacité partielle peut offrir davantage de flexibilité dans la gestion des retours progressifs au travail, en lien avec le médecin et la caisse.

### Points de vigilance pour les entreprises francophones en Allemagne

Pour les DRH et dirigeants de groupes français ayant des filiales ou des salariés en Allemagne, les actions suivantes sont recommandées :

- revoir la structure des coûts salariaux pour 2027 et au-delà, en intégrant la hausse du plafond de cotisation, l'augmentation du taux employeur pour les minijobs et la JAEG relevée.
- identifier les groupes de salariés concernés et évaluer l'impact sur le coût global et la politique de rémunération.
- adapter les politiques RH et la communication interne : informer les collaborateurs des incidences sur leur salaire net et leur couverture familiale, tout en leur proposant, le cas échéant, des solutions adaptées telles que la complémentaire santé d'entreprise ou une plus grande flexibilité des horaires.
- **surveiller le processus législatif : le texte est encore au stade de projet gouvernemental ; certaines modalités d'entrée en vigueur et certains détails peuvent évoluer.**

La réforme de la GKV vise à garantir la soutenabilité financière du système tout en évitant une spirale de hausse des cotisations.

Pour les entreprises francophones présentes en Allemagne, anticiper dès à présent les effets de cette réforme sur la paie et les avantages sociaux constituera un atout décisif en matière de compétitivité et d'attractivité sur le marché du travail allemand.

## **Avez-vous des questions relatives au système d'assurance maladie en Allemagne ?**

Pour toute question sur ce sujet, notre équipe en droit allemand est à votre disposition :

[Nous contacter](#)



Avec le développement de notre branche d'activité EPP TAX, nous accompagnons les sociétés françaises, belges et suisses et leurs filiales en Allemagne dans toutes les problématiques fiscales, comptables et de gestion des ressources humaines rencontrées outre-Rhin.  
[welcome@expertisecomptable.de](mailto:welcome@expertisecomptable.de)