

« Kurzarbeit » en Allemagne :

Informations pour frontalier·e-s résidant en France et travaillant en Allemagne



01/2025



EURES-T Rhin Supérieur : Votre expert sur toutes les questions liées à la mobilité professionnelle transfrontalière

Pour les frontalier·e-s résidant en France et travaillant en Allemagne, nous avons rassemblé, pour la première fois au printemps 2020, quelques questions et réponses sur le thème du chômage partiel en Allemagne, le « Kurzarbeit », et les avons actualisées à plusieurs reprises. Même après la fin de la pandémie de Covid, l'indemnité de chômage partiel « **Kurzarbeitergeld (KUG)** » conserve son importante fonction de maintien de l'emploi lorsque les entreprises doivent réduire temporairement le temps de travail de leurs travailleur·e-s pour des raisons économiques, en cas de crise ou de catastrophe naturelle. **La présente fiche d'information se base sur l'état légal du 01/01/2025.**

1. Qu'est-ce que le « Kurzarbeit » ?

Une entreprise peut avoir recours au « Kurzarbeit » (chômage partiel) si elle **subit temporairement une forte perte de son activité**, de nature économique ou en raison d'un événement inévitable. Le Kurzarbeit induit donc une **réduction de la durée de travail**. Ceci peut également aller jusqu'à 100 % en cas de « Kurzarbeit Null ». Durant cette période, les travailleur·e-s perçoivent une compensation de l'« Arbeitsagentur » (l'Agence pour l'emploi allemande) portée par la caisse d'assurance chômage, appelée « **Kurzarbeitergeld** » ou « **KUG** » (indemnité de chômage partiel). Le travail partiel est donc une sorte de « chômage partiel ». **L'avantage du Kurzarbeit est le maintien de votre emploi et le versement compensatoire par le « Kurzarbeitergeld ».**

Les frontalier·e-s occupant un emploi en Allemagne, et soumis·es à l'assurance sociale, cotisent donc au régime d'assurance chômage allemand et ont droit au « Kurzarbeitergeld ».

2. Quelles conditions doivent être remplies pour le « Kurzarbeit » ?

La réduction de travail est considérable, inévitable, mais temporaire :

- La réduction de travail doit avoir des **raisons économiques** (par ex., manque de commandes, annulations de commandes ou manque de matériel) **ou** doit être due à un « **événement inévitable** » (par ex. des mesures prises par les autorités, des conditions météorologiques exceptionnelles telles que des inondations catastrophiques, un incendie, un accident).
- La réduction de travail ne doit pas être due à des raisons habituelles dans le secteur, à des raisons normales en entreprise ou à des raisons saisonnières.¹
- La réduction de travail doit être temporaire, c'est-à-dire que l'on peut s'attendre à ce que le travail à temps plein soit effectué dans un avenir prévisible.²
- **Au moins un tiers des travailleur·e-s** de l'entreprise ou du département d'entreprise concerné doit subir une perte de rémunération de plus de 10 % au cours du mois civil concerné.

Des mesures doivent avoir été prises avant la demande de chômage partiel « Kurzarbeit » ou d'indemnité de « Kurzarbeitergeld (KUG) » afin d'éviter une cessation de travail :

- Tout d'abord, les heures supplémentaires doivent être réduites. S'il existe une réglementation sur l'aménagement du temps de travail dans votre entreprise, vous devez utiliser votre crédit d'heures (« Plusstunden », heures positives) et également les heures négatives (« Minusstunden »), dans

¹ Les entreprises du secteur de la construction peuvent introduire le « Saisonkurzarbeit » (chômage partiel saisonnier) pendant la période d'intempéries de décembre à mars et demander le « Saison-KUG » (indemnité de chômage partiel saisonnier) pour leurs travailleur·e-s touché·e-s par l'arrêt de travail saisonnier.

² Lorsque le travail est durablement interrompu dans une entreprise et que des postes sont supprimés, l'employeur peut demander le « Transfer-KUG » (indemnités de chômage partiel de transfert) pour les travailleur·e-s concerné·e-s afin d'éviter des licenciements lors de restructurations de l'entreprise et de favoriser le placement de ses travailleur·e-s dans de nouveaux contrats de travail.



Avis juridiques : Les informations contenues dans la présente publication ne reflètent pas nécessairement la position officielle de la Commission européenne.

La clause de non-responsabilité s'applique à toutes les informations de la présente publication.

© Reproduction est soumise à l'autorisation explicite d'EURES-T Rhin Supérieur • **Dépôt légal : 01/2025**

Auteurs : Dr. Katrin DISTLER, conseillère EURES • DGB-Bezirk Baden-Württemberg, Büro für Interregionale Europapolitik • Conseil Syndical Interrégional (CSIR) des Trois Frontières France – Allemagne – Suisse

Informations complémentaires : conseil@eures-t-rhinsuperieur.eu et <https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu>



Cofinancé par
l'Union européenne

la mesure où cela est autorisé par un « Betriebsvereinbarung » (accord d'entreprise) sur le temps de travail ou une convention collective. Renseignez-vous auprès de votre « Betriebsrat » ou de votre syndicat sur les règles qui s'appliquent à vous !

- Le transfert, éventuellement temporaire, de travailleur·e·s dans un autre secteur ou service d'entreprise doit être envisagé. Des contre-mesures économiquement acceptables doivent également avoir été prises au préalable (par exemple, travaux sur stock, travaux de nettoyage ou de remise en état).
- Vos droits congés payés : les congés restants de l'année précédente doivent être pris avant qu'ils ne soient perdus afin d'éviter le Kurzarbeit. S'il existe une planification des congés pour l'année civile en cours, par exemple sous la forme d'une liste de congés, d'un plan de congés ou de congés d'entreprise, ces congés ne doivent pas être posés avant pour éviter le Kurzarbeit. Les congés sont alors pris aux dates prévues. Si l'on s'écarte de cette planification uniquement en raison de la réduction du temps de travail, il n'y a pas d'arrêt de travail inévitable. S'il n'y a pas de planification des congés, la prise des droits à congés doit être fixée vers la fin de l'année civile afin d'éviter le chômage partiel.³
- Toutes les sociétés commerciales et les entreprises à vocation culturelle ou sociale peuvent demander le Kurzarbeit. En principe, le Kurzarbeit avec perception de Kurzarbeitergeld est également possible dans les entreprises communales ou publiques, pour autant que la perte de travail importante et inévitable soit due à des raisons économiques ou à un événement inéluctable, comme la fermeture temporaire de l'entreprise ordonnée par les autorités. Dans les entreprises publiques qui ont pour but de réaliser un bénéfice, par ex. celles qui vendent quelque chose ou offrent un service payant, comme les transports publics, une interruption de travail important peut être justifié par des raisons économiques.

3. Comment demander le « Kurzarbeit » et le « Kurzarbeitergeld » ?

En principe, l'employeur déclare le « Kurzarbeit » et demande l'indemnité de chômage partiel « Kurzarbeitergeld » auprès de l'Arbeitsagentur (l'agence pour l'emploi allemande) compétente. Pour pouvoir introduire cette demande, l'employeur doit annoncer le Kurzarbeit aux travailleur·e·s concerné·e·s. À cette fin, un « Betriebsvereinbarung » (accord d'entreprise) est généralement conclu entre l'employeur et le Betriebsrat. **S'il n'y a pas de Betriebsrat**, tous les travailleur·e·s concerné·e·s par le Kurzarbeit doivent donner leur accord.

Remarque : parfois, le **contrat de travail** comporte déjà une clause relative à l'approbation du Kurzarbeit. L'employeur peut alors ordonner le Kurzarbeit.

4. Quel·le·s travailleur·e·s peuvent bénéficier du « Kurzarbeitergeld » (KUG) ?

Le paiement de l'indemnité de chômage partiel « Kurzarbeitergeld » (KUG) est lié à l'assurance du régime d'assurance chômage. Les travailleur·e·s qui ne sont pas assuré·e·s contre le chômage ne peuvent donc pas prétendre à l'indemnité de KUG. Il s'agit notamment des

- travailleur·e·s qui ont atteint l'âge légal de départ à la retraite et qui peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse normale à partir du mois suivant ;
- travailleur·e·s ayant un emploi précaire (mini-job) parce qu'ils/elles sont exonéré·e·s de cotisations de sécurité sociale ;
- indépendant·e·s n'ayant pas de salarié·e·s ;
- fonctionnaires.

Les frontalier·e·s occupant un emploi en Allemagne, et soumis·es à l'assurance sociale, cotisent donc au régime d'assurance chômage allemand et ont droit au Kurzarbeitergeld.

³ Dans le secteur principal de la construction « Bauhauptgewerbe », il existe des dispositions particulières en matière de congés pour les travailleur·e·s industriel·le·s ; ce n'est pas le cas pour les employé·e·s ni pour les autres secteurs de la construction.

5. Dois-je accepter le « Kurzarbeit » ?

Comme le Kurzarbeit permet de maintenir l'emploi, nous recommandons de donner votre accord.

Remarque : si votre employeur vous soumet un accord en raison de Kurzarbeit, veuillez vérifier s'il s'agit réellement d'un simple complément au contrat de travail au titre du « Kurzarbeit » et non d'un contrat de travail entièrement nouveau ou d'un « Aufhebungsvertrag ». Si nécessaire, demandez conseil à votre Betriebsrat, à votre syndicat ou à l'EURES-T Rhin Supérieur ! Veuillez également consulter notre fiche d'information sur « La signature d'un « Aufhebungsvertrag » en Allemagne n'ouvre pas droit à l'allocation chômage en France ! ». ⁴

6. Quel est le montant du « Kurzarbeitergeld » ?

L'indemnité de chômage partiel « Kurzarbeitergeld » (KUG) est la compensation versée par l'Arbeitsagentur pendant le Kurzarbeit. Elle est destinée à compenser au moins partiellement la perte de revenus. Elle n'est payée que pour les heures perdues. **Le Kurzarbeitergeld est versé aux travailleur·e·s par l'employeur**, le cas échéant, en même temps que le salaire pendant la durée réduite du travail, et doit également figurer comme telle sur le bulletin de salaire. L'employeur qui a versé l'avance doit demander à l'Arbeitsagentur compétente le remboursement du KUG versé.

Le montant du Kurzarbeitergeld dépend de votre salaire, qui vous est normalement versé après déduction des impôts et des cotisations sociales (terme technique : « Nettoentgelt », rémunération nette). En tant qu'indemnité de KUG, vous recevez 60 % de la rémunération nette perdue. Si au moins un enfant à charge vit dans le ménage, l'indemnité de KUG s'élève à 67 % de la rémunération nette perdue. Le taux de prestation plus élevé de 67 % est accordé lorsque l'existence d'un enfant à charge a été prouvée à l'Arbeitsagentur par une attestation correspondante, par exemple par une attestation des caisses d'allocations familiales. Pour des informations complémentaires sur le montant du KUG, vous pouvez par exemple consulter le tableau de calcul du KUG publié chaque année par l'Arbeitsagentur. ⁵

Remarque : certaines « Tarifverträge » (conventions collectives) et « Betriebsvereinbarungen » (accords d'entreprise) prévoient une augmentation du KUG. Demandez à votre Betriebsrat ou à votre syndicat !

7. Comment tient-on compte, lors du calcul du KUG, du fait que les frontalier·e·s de France sont imposé·e·s en France sur le KUG allemand ? ⁶

La détermination du droit à l'indemnité Kurzarbeitergeld KUG pour les travailleur·e·s frontalier·e·s de France s'effectue sur la base de la directive de la « Bundesagentur für Arbeit » (BA, agence fédérale pour l'emploi allemande) du 29.11.2022 ⁷ **sans déduction de l'impôt allemand sur les salaires** et de la taxe de solidarité. Une double imposition est ainsi évitée pour vous.

Toutes les nouvelles demandes de KUG seront calculées selon cette méthode à partir de cette date.

Pour les demandes d'indemnité de KUG déjà introduites auparavant et décomptées sous déduction de l'impôt allemand sur le salaire et de la taxe de solidarité, un nouveau calcul est possible sous certaines conditions. Si vous êtes concerné·e, veuillez-vous adresser à votre employeur ou à votre Betriebsrat. Sur leur demande, l'Arbeitsagentur compétente procède à un examen.

⁴ Téléchargement par le site Internet de l'EURES-T Rhin supérieur : https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/fr/F_D_Attention_Aufhebungsvertrag_2024.pdf

⁵ Tableau de calcul du KUG pour l'année 2025 : https://www.arbeitsagentur.de/datei/tabelle-berechnung-kug-2025-67-60-prozent_ba051404.pdf

⁶ Convention fiscale franco-allemande dans la version du 31.03.2015, art. 13 (8) : <http://www.bijus.eu/?p=10250>

⁷ Weisung 202211012 der BA vom 29.11.2022 – Umsetzung der BSG-Rechtsprechung zur Vermeidung der „Doppelbesteuerung“ von Kurzarbeitergeld für Grenzgänger*innen: https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202211012_ba147744.pdf

8. Comment demander le KUG pour les travailleur·e·s frontalier·e·s de France ?

La demande d'indemnité de KUG pour les travailleur·e·s frontalier·e·s de France est effectuée par l'employeur ou par le Betriebsrat.

Pour les demandes de prestations déjà introduites et pour lesquelles l'indemnité de KUG a été calculé avec déduction de l'impôt allemand sur le salaire et de la taxe de solidarité (par ex. parce que l'Arbeitsagentur ignorait que les personnes concernées étaient des frontalier·e·s), l'employeur peut faire une demande de nouveau calcul pour les frontalier·e·s concerné·e·s conformément à l'article 44 SGB X. Le Betriebsrat peut également faire une telle demande. Si vous avez des questions à ce sujet, veuillez-vous adresser à votre employeur ou à votre Betriebsrat. Vous trouverez également de plus amples informations et des remarques à ce sujet dans la directive de la BA du 29.11.2022, déjà citée.

9. Combien de temps peut-on percevoir le KUG ?

La durée légale du Kurzarbeitergeld est normalement de 12 mois maximum. En raison de conditions exceptionnelles sur le marché du travail, le *Bundesregierung* a prolongé cette durée d'indemnisation jusqu'à 24 mois pour l'année civile 2025. À partir du 1^{er} janvier 2026, la durée légale d'indemnisation de 12 mois s'appliquera à nouveau. Cela vaut également pour les entreprises qui n'ont pas encore épuisé la durée maximale d'indemnisation de 24 mois à la fin de l'année 2025.

La durée d'indemnisation peut toutefois être interrompue. Si votre employeur doit par exemple traiter une commande importante à court terme, il peut vous réemployer temporairement à temps plein. Si le Kurzarbeit est à nouveau nécessaire par la suite, vous pouvez à nouveau recevoir des indemnités de KUG si les conditions sont remplies.

Si le Kurzarbeit est interrompu pendant 3 mois consécutifs ou plus, la durée d'indemnisation de KUG est renouvelée. Si votre employeur doit ensuite réduire à nouveau votre temps de travail régulier, vous avez à nouveau droit à l'indemnité de KUG.

10. Suis-je couvert·e par l'assurance sociale tout en percevant du « KUG » ?

Oui – vous restez affilié·e à la sécurité sociale allemande (l'assurance maladie, l'assurance dépendance, l'assurance retraite, l'assurance chômage ainsi que l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, « Berufsgenossenschaft » ou « Unfallkasse »).

11. Que se passe-t-il si je suis en arrêt maladie pendant le « Kurzarbeit » ?

Si vous tombez malade et êtes en incapacité de travail pendant la période où vous touchez du KUG, le droit au KUG est maintenu pendant six semaines (« Kranken-Kurzarbeitergeld »).

Si l'incapacité de travail survient avant la perception du KUG, il existe un droit au maintien du salaire (« Lohnfortzahlung ») au niveau du salaire non réduit jusqu'au début du Kurzarbeit. Les dispositions suivantes s'appliquent dès le début du Kurzarbeit :

- en cas de « Kurzarbeit Null » : droit à l'indemnité de maladie « Krankengeld », à un niveau correspondant au KUG, de la part de l'employeur, qui est remboursé par la caisse d'assurance maladie allemande.
- en cas de « Teil-Kurzarbeit » : droit au maintien du salaire à hauteur du salaire réduit et, en outre, droit à l'indemnité de maladie « Krankengeld » à hauteur du KUG, également versée par l'employeur.

Après la fin de la période de maintien du salaire, vous avez droit à une indemnité journalière « Krankengeld » de la caisse d'assurance maladie allemande.

12. Que se passe-t-il si je tombe enceinte pendant le « Kurzarbeit » ?

Au plus tard à partir du début du congé maternité, les salariées déjà enceintes ne peuvent (plus) prétendre au KUG. Elles recevront alors des prestations au titre de la loi relative à la protection de

la maternité « Mutterschutzgesetz ». **Avant le début du congé maternité**, les femmes peuvent prétendre KUG si – et dans la mesure où – elles ne sont pas limitées dans leurs activités professionnelles en raison de leur grossesse.

13. Que se passe-t-il si j'ai un accident du travail ou un accident de trajet pendant le « Kurzarbeit » ?

Si vous avez un accident du travail ou un accident de trajet pendant le Kurzarbeit, vous continuerez à bénéficier du Kurzarbeitergeld – et ce, aussi longtemps que vous pourrez prétendre au maintien de votre salaire. Vous toucherez ensuite l'indemnité journalière d'accident du travail ou de maladie professionnelle « Verletztengeld » de la « Berufsgenossenschaft » respectivement de l'« Unfallkasse » (l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles).

14. Puis-je travailler ailleurs dans le cadre du « Kurzarbeit » ?

Si vous occupiez déjà un emploi secondaire avant le Kurzarbeit, vous pouvez le poursuivre. Le revenu secondaire n'est pas décompté du Kurzarbeitergeld. Le premier mois de facturation du KUG est décisif.

Si vous ne prenez un emploi secondaire que pendant la période de Kurzarbeit, il vous appartient d'en informer votre employeur et l'Arbeitsagentur. Le revenu secondaire est alors pris en compte dans le calcul du Kurzarbeitergeld parce qu'il y a une augmentation de la rémunération réelle reçue. De plus amples informations sont disponibles auprès de l'Arbeitsagentur compétente.

15. Une formation qualifiante est-elle possible pendant le Kurzarbeit ?

Oui – la participation à une formation qualifiante pendant la phase de Kurzarbeit est possible.

Il existe un droit à l'allocation de KUG dans la mesure où il y a un arrêt de travail avec perte de rémunération et que la formation continue est effectuée pendant la période de Kurzarbeit. En outre, les autres conditions d'octroi de l'allocation de KUG doivent également être remplies.

Si ces conditions spécifiques ne sont pas remplies, la mesure de qualification doit transmettre principalement des contenus utilisables sur le marché du travail général.

Note : pour l'Arbeitsagentur, la fin du Kurzarbeit est prioritaire par rapport à la mise en œuvre de la formation continue. Cela signifie que la formation qualifiante n'est pas une raison pour prolonger le Kurzarbeit. Néanmoins, une formation qualifiante ne doit pas être interrompue ou abandonnée. Elle peut continuer à être soutenue par l'Arbeitsagentur même après la fin du Kurzarbeit.

16. Informations complémentaires – seulement disponible en allemand :

„Kurzarbeitergeld“ – Informationen für Arbeitnehmer*innen:

<https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/arbeitslosengeld/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer>

Merkblatt „Kurzarbeitergeld“ – Informationen für Arbeitnehmer*innen:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8b-kurzarbeitergeld_ba015388.pdf

Merkblatt „Kurzarbeitergeld“ – Informationen für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf

Weisung 202211012 der BA vom 29.11.2022 – Umsetzung der BSG-Rechtsprechung zur Vermeidung der „Doppelbesteuerung“ von Kurzarbeitergeld für Grenzgänger*innen:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202211012_ba147744.pdf