

« Kurzarbeit » en Allemagne:

17/06/2021

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



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

En raison de la pandémie de Covid19, le chômage partiel a également fortement augmenté dans les régions situées le long de la frontière franco-allemande. Pour les frontalier-e-s vivant en France et travaillant en Allemagne, nous avons rassemblé quelques questions et réponses sur le thème du chômage partiel en Allemagne, le « Kurzarbeit » (au : 17/06/2021).

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 (absence de renouvellement de commandes, difficultés d'approvisionnement ou faute de ventes) ou en raison d'un événement inévitable, telle que la pandémie actuelle de Covid19. 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 salarié-e-s reçoivent une compensation de la « Bundesagentur für Arbeit » (l'Agence fédérale pour l'emploi allemand) 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 des cotisations d'assurance sociale, cotisent donc au régime d'assurance chômage allemand et **ont également droit au « Kurzarbeitergeld »**.

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

- La réduction de travail est considérable, inévitable, mais temporaire. La perte de travail doit avoir des **raisons économiques** (absence de renouvellement de commandes, difficultés d'approvisionnement ou faute de ventes) **ou** doit être due à un **événement inévitable**, tel que la pandémie actuelle de Covid19.
- Pour les entreprises qui ont commencé à recourir au Kurzarbeit d'ici le 30 juin 2021, il suffit qu'au **moins 10 % des salarié-e-s sont touché-e-s par la réduction de travail**. Autrement, au moins un tiers des salarié-e-s doit être concerné.
- Toutes les sociétés commerciales et les entreprises à vocation culturelle ou sociale peuvent demander le Kurzarbeit. Les agences de travail intérimaire peuvent également déposer une demande de Kurzarbeit jusqu'au 30 juin 2021.
- S'il existe une réglementation sur l'aménagement du temps de travail dans votre entreprise, le **crédit d'heures** doit être décompté (heures supplémentaires), sauf disposition contraire de la convention collective. Renseignez-vous auprès de votre « Betriebsrat » ou de votre syndicat !
- Vos **droits congés payés** doivent être planifiés pour l'année en cours avant le début du Kurzarbeit. En règle générale, il suffit de disposer d'une liste/planification des congés payés pour l'année civile en cours lorsque le Kurzarbeit est annoncé. Toutefois, il n'est pas nécessaire d'avoir pris le congé de cette année pour bénéficier du Kurzarbeitergeld. Les congés restants de l'année précédente doivent être pris avant le Kurzarbeit, ou au moins être fixés.

3. Quelles sont les démarches à effectuer pour le « Kurzarbeit » et le « Kurzarbeitergeld » ?

La demande du « Kurzarbeit » et du « Kurzarbeitergeld » est généralement adressée par écrit par l'employeur à l'Arbeitsagentur compétente. Pour pouvoir introduire cette demande, l'employeur doit annoncer le Kurzarbeit aux salarié-e-s concerné-e-s.



La présente publication a reçu le soutien financier du programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale « EaSI » (2014-2020). Pour de plus amples informations, veuillez consulter : <https://ec.europa.eu/social/easi>

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



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

Reproduction et adaptation interdites sauf autorisation d'EURES-T Rhin Supérieur • **Dépôt légal** : 17/06/2021

© : 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>



Un « **Betriebsvereinbarung** » (accord d'entreprise) est généralement conclu entre l'employeur et le Betriebsrat à cette fin. **S'il n'y a pas de Betriebsrat**, tous les salarié-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 salarié-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 salarié-e-s qui ne sont pas assuré-e-s contre le chômage ne peuvent donc pas prétendre à l'indemnité de chômage partiel KUG. Il s'agit notamment des

- Salarié-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
- Salarié-e-s ayant un emploi précaire (mini-job) parce qu'ils 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 à des cotisations d'assurance sociale, cotisent donc au régime d'assurance chômage allemand et **ont droit au Kurzarbeitergeld**.

5. Dois-je accepter le « Kurzarbeit » ?

Nous vous recommandons de donner votre accord, le Kurzarbeit permettant de préserver les emplois.

Remarque : si votre employeur vous soumet un accord en raison de la crise Covid19, 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 vous référer à notre fiche d'information sur « La signature d'un « Aufhebungsvertrag » en Allemagne n'ouvre pas droit à allocation chômage en France ! » ; téléchargement : https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/fr/F_D_Attention_Aufhebungsvertrag_2021.pdf

6. Quel est le montant du « Kurzarbeitergeld » ?

L'indemnité de chômage partiel « Kurzarbeitergeld » (KUG) est la compensation versée par la Bundesagentur für Arbeit 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 salarié-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'Agentur für Arbeit compétente le remboursement du KUG versé.

Le **montant du KUG est basé sur la perte forfaitaire nette de revenus**, dont le calcul est fixé par la loi (Code allemand de la sécurité sociale SGB III, §§ 105 – 106) et s'élève à

- 67 % pour les salarié-e-s ayant au moins un enfant à charge et à
- 60 % pour tous les autres salarié-e-s

Le **taux de prestation plus élevé de 67 %** est accordé si l'existence d'un **enfant à charge** a été prouvée à l'Agentur für Arbeit au moyen d'un **certificat** correspondant, par exemple un certificat délivré par la caisse d'allocation familiale.

Jusqu'à la fin de 2021, il existe une disposition selon laquelle le KUG peut être augmenté sous certaines conditions : Pour les salarié-e-s qui ont dû réduire leur temps de travail d'au moins 50 % et qui ont reçu le KUG pour la première fois au plus tard en mars 2021, le KUG passe à partir du quatrième mois à 70 % et à partir du septième mois à 80 % de la rémunération forfaitaire nette, jusqu'au 31/12/2021 au plus tard. Pour les personnes ayant au moins un enfant, le KUG passe à 77 % respectivement à 87 %.

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

7. Particularités pour les frontalier-e-s concernant le « Kurzarbeitergeld »

Pour les frontalier-e-s qui travaillent en Allemagne, le montant de l'indemnité de chômage partiel « Kurzarbeitergeld » (KUG) est également déterminé par défaut sur la base de ce calcul forfaitaire. Étant donné que les frontalier-e-s français-es ne sont généralement pas imposables en Allemagne et ne sont pas soumis-es au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, le montant des prestations est généralement calculé en fonction du « Lohnsteuerklasse I/IV » (barème I/IV de l'impôt allemand sur le revenu).

Sous certaines conditions (entre autres, le/la conjoint/e ne touche pas de salaire ou un salaire qui est inférieur à 40 % du salaire total des conjoints), le « Lohnsteuerklasse III » (barème III de l'impôt allemand sur le revenu), **plus favorable pour les personnes mariées**, est accordée sur demande. Téléchargez le formulaire de demande « Vordruck KUG... » : https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug031_ba013110.pdf

Veillez noter : l'affectation à un barème de l'impôt allemand sur le revenu n'est faite que pour le calcul de la KUG à partir du tableau correspondant¹ ; qu'à aucun moment un impôt n'est payé à l'Allemagne.

L'accord amiable entre l'Allemagne et la France du **13.05.2020**² précise au point 4 que les paiements au titre de la législation sur la sécurité sociale, tels que les indemnités allemandes de chômage partiel « Kurzarbeitergeld », sont imposables exclusivement dans leur Etat de résidence qu'en vertu de la Convention fiscale franco-allemande du 21.07.1959 dans la version de l'avenant du 31.03.2015.

Les frontalier-e-s qui sont imposables en France doivent donc déclarer le KUG comme revenu dans leur déclaration d'impôts française. Par conséquent, les frontalier-e-s subissent une double charge financière : une première fois par la déduction fiscale arithmétique en Allemagne dans le cadre du calcul du KUG et une seconde fois par l'imposition réelle en France. Ils se retrouvent donc avec un montant de leur KUG inférieur à celui des personnes imposables en Allemagne.

Il y a donc une contradiction entre les dispositions légales relatives au calcul du KUG d'une part et les dispositions légales relatives à l'imposition du KUG d'autre part. Les gouvernements allemand et français négocient depuis un certain temps afin d'éliminer ce désavantage pour les frontalier-e-s concerné-e-s.

8. Suis-je couvert-e par l'assurance sociale tout en percevant du « Kurzarbeitergeld » ?

Oui – vous restez affilié-e à l'assurance maladie, à l'assurance dépendance et à l'assurance retraite, ainsi qu'à l'assurance chômage et à l'assurance accidents de l'entreprise.

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

Si un-e salarié-e tombe malade et se trouve en incapacité de travail pendant la période où il/elle touche 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 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.

¹ https://www.arbeitsagentur.de/datei/berechnung-des-kurzarbeitergeldes-2021-67-60-prozent_ba146763.pdf ou https://www.arbeitsagentur.de/datei/berechnung-des-kurzarbeitergeldes-2021-77-70-prozent_ba146761.pdf ou https://www.arbeitsagentur.de/datei/berechnung-des-kurzarbeitergeldes-2021-80-87-prozent_ba146762.pdf

² https://www.impots.gouv.fr/portail/files/media/10_conventions/allemande/allemande_accord_amiable_covid19.pdf

10. 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.

11. 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 » (assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles).

12. 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.

La rémunération prévue, la rémunération réelle, le montant supplémentaire et la rémunération provenant d'un autre emploi doivent être convertis en montants nets selon le tableau des rémunérations nettes à un taux forfaitaire.

De plus amples informations sont disponibles auprès de l'Arbeitsagentur compétente.

13. Sources et informations complémentaires :

<https://www.dgb.de/themen/++co++881aa716-6869-11ea-93e9-52540088cada>

<https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer>

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

<https://www.bmas.de/DE/Corona/erleichtertes-kurzarbeitergeld.html>

Ce communiqué contient des informations générales à titre indicatif, dont aucun droit juridique ne peut en être déduit. Aucune garantie ne peut être donnée quant à l'exactitude des informations, d'autant plus que des changements peuvent intervenir à tout moment. La **clause de non-responsabilité** s'applique à toutes les informations contenues dans ce communiqué. Pour toute question spécifique, veuillez contacter les personnes mentionnées dans les réponses individuelles ou par courriel : conseil@eures-t-rhinsuperieur.eu.