

« Kurzarbeit » en Allemagne :

02/12/2022

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 au printemps 2020 quelques questions et réponses sur le thème du chômage partiel en Allemagne, le « Kurzarbeit », et les avons actualisées à plusieurs reprises. La présente fiche d'information se base sur l'état légal du 02/12/2022.

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 salarié-e-s perçoivent 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** (manque de livraison, goulots d'étranglement dans l'approvisionnement en énergie et en matières premières ou disparition des débouchés) **ou** doit être due à un **événement inévitable**, tel que la pandémie de Covid19 ou l'embargo commercial contre la Russie.
- Jusqu'au 31 décembre 2022, il suffira toujours 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 31 décembre 2022.
- 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.

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.



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** : 02/12/2022

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

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 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 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 (BA) 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'au 30 juin 2022, il existait une disposition selon laquelle le KUG pouvait 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 passait à partir du quatrième mois à 70 % et à partir du septième mois à 80 % de la rémunération forfaitaire nette, jusqu'au 30/06/2022 au plus tard. Pour les personnes ayant au moins un enfant, le KUG passait à 77 % respectivement à 87 %. Les salarié-e-s qui ont acquis un droit au KUG pour la première fois après le 31 mars 2021 peuvent également avoir droit aux taux d'indemnisation majorés entre janvier 2022 et mars 2022.

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) s'effectuait jusqu'à présent également par défaut sur la base de ce calcul forfaitaire. Toutefois, les frontalier-e-s français-es ne sont généralement pas imposables en Allemagne. **La convention fiscale franco-allemande du 21 juillet 1959, modifiée en dernier lieu par l'avenant du 31 mars 2015¹**, stipule dans son article 13 (8) que les rémunérations versées au titre des assurances sociales légales, comme l'allocation allemande « Kurzarbeitergeld » (KUG), **ne peuvent être imposées que dans l'État de résidence du/de la bénéficiaire.**

Dans un jugement du 3 novembre 2021, le « Bundessozialgericht » (BSG, Cour fédérale sociale allemande) précise² qu'en cas d'exonération fiscale en tant que frontalier-e, il n'y a pas d'obligation fiscale en Allemagne. Par conséquent, ils/elles ne peuvent pas être affecté-e-s à une classe d'imposition allemande. C'est pourquoi le **montant fictif de la retenue à la source de l'impôt sur les salaires s'élève dans ce cas à 0 €**. En décembre 2021, la Bundesagentur für Arbeit a émis une directive³ afin de pouvoir corriger rétroactivement le calcul de KUG pour les frontalier-e-s si l'avis du BSG devait se confirmer.

Dans sa décision du 22/09/2022 relative au calcul de Kurzarbeitergeld pour les frontalier-e-s résidant en France, le BSG a maintenu cette position juridique.⁴ La Bundesagentur für Arbeit a ensuite **publié le 29 novembre 2022 une nouvelle directive intitulée « Mise en œuvre de la jurisprudence du BSG visant à éviter la « double imposition » des allocations de chômage partiel pour les frontalier-e-s »⁵.**

Par conséquent, jusqu'à l'entrée en vigueur des modifications législatives (probablement le 1^{er} janvier 2023), le § 153 SGB III (prestation) sera appliqué, étant entendu que **la déduction de l'impôt allemand sur le salaire et de la taxe de solidarité n'est plus effectuée :**

- Pour tous les cas encore ouverts, c'est-à-dire sans décision définitive, le KUG sera recalculée. Pour ce faire, la BA doit demander aux entreprises concernées de présenter des demandes de correction pour les mois de décompte concernés.
- Pour les nouveaux cas qui surviennent jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales, le KUG est également calculé sans déduction de l'impôt allemand sur le salaire et de la taxe de solidarité.
- Pour les cas qui ont déjà été clôturés par une décision définitive depuis le prononcé du jugement du 03/11/2021 (par ex. parce que la BA ignorait que les personnes concernées étaient des frontalier-e-s), l'employeur doit 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.

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.

¹ Convention fiscale franco-allemande dans la version du 31.03.2015 : <https://www.bijus.eu/?p=10250>

² Rapport du BSG sur la cause « Calcul de Kurzarbeitergeld pour les frontalier-e-s imposables en France » : https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Verhandlungen/DE/2021/2021_11_03_B_11_AL_06_21_R.html

³ Weisung 202112031 der BA vom 20.12.2021 – Urteil BSG vom 03.11.2021 zur Doppelbesteuerung von Kurzarbeitergeld für Grenzgänger*innen – Auswirkungen auf Kurzarbeitergeld und Arbeitslosengeld: https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202112031_ba147257.pdf

⁴ Rapport du BSG sur la cause « Calcul de l'Arbeitslosengeld pour les frontalier-e-s imposables en France » : https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Verhandlungen/DE/2022/2022_09_22_B_11_AL_34_21_R.html

⁵ 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

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.

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.

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

13. 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

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.