

Dernière mise à jour le 01/08/2020

Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales

Chômage partiel et qualification : questions et réponses

| | |
|--|-----------|
| (A) Questions générales sur le chômage partiel et l'allocation de chômage partiel | 1 |
| (B) Conditions ouvrant droit à l'allocation de chômage partiel | 7 |
| (C) Demande de prestation et obligations en matière de pièces justificatives | 15 |
| (D) Calcul de l'allocation de chômage partiel | 17 |
| (E) Revenus issus d'activités secondaires | 19 |
| (F) Conséquences de l'allocation de chômage partiel sur la couverture sociale | 20 |
| (G) Formation continue et qualification | 22 |

(A) Questions générales sur le chômage partiel et l'allocation de chômage partiel

1. Qu'est-ce que l'allocation de chômage partiel ?

L'Agence pour l'emploi verse l'allocation de chômage partiel en tant que compensation partielle de la perte de salaire imputable à une suspension temporaire d'activité. De cette manière, l'employeur est déchargé des coûts liés à l'activité de ses salariés. Les entreprises peuvent continuer à les employer même en cas d'annulations et d'absence de commandes. L'allocation de chômage partiel permet donc d'éviter le recours aux licenciements.

2. En temps de crise, y-a-t-il des assouplissements au niveau des mesures concernant le chômage partiel ?

Oui. Les mesures d'assouplissement concernant l'allocation de chômage partiel ont été adoptées pour des périodes déterminées par le Gouvernement fédéral dans le cadre du premier et du second « paquet relatif à la protection sociale » (*Sozialschutzpaket I und II*) et par des ordonnances.

Les mesures suivantes s'appliquent du 01/03/2020 au 31/12/2020 :

- Un établissement peut déjà notifier le recours au dispositif de chômage partiel lorsqu'au moins 10 pour cent de ses employés sont touchés par une suspension de leur activité à hauteur d'au moins 10 pour cent. Le seuil de référence est sinon fixé à un tiers des salariés.

- Il est entièrement renoncé à la constitution de soldes de travail négatifs avant le versement de l'allocation de chômage partiel. La législation jusqu'alors en vigueur exigeait que les entreprises appliquant des accords relatifs à la modulation du temps de travail recourent également à ces accords pour éviter le chômage partiel.
- Les salariés intérimaires peuvent également bénéficier de l'allocation de chômage partiel.
- Les cotisations sociales prises en charge par les seuls employeurs pour leurs salariés au chômage partiel seront restituées par l'Agence fédérale pour l'emploi sous forme de forfait.
- Pour les bénéficiaires de l'allocation de chômage partiel saisonnier, les cotisations sociales ne seront pas restituées à partir de la contribution pour l'activité en hiver, mais aussi à partir des cotisations.

La mesure ci-après s'applique avec effet au 31/01/2020 et jusqu'au 31/12/2020 :

- Pour les salariés dont l'ouverture des droits à l'allocation de chômage partiel a pris effet au plus tard au 31/12/2019, la durée de l'indemnisation a été prolongée jusqu'à 21 mois maximum, au plus jusqu'au 31/12/2020.

La mesure ci-après s'applique avec effet rétroactif du 01/03/2020 au 31/12/2020 :

- Pour les employés affectés par un manque à gagner équivalant au moins à la moitié de leur revenu, l'allocation de chômage partiel sera progressivement augmentée. À compter du quatrième mois d'indemnisation, son montant sera relevé à 70% du manque à gagner net forfaitisé (à 77% pour les employés ayant au moins un enfant à charge) et, à compter du septième mois, à 80% (87% pour les employés ayant au moins un enfant à charge). Les mois d'indemnisation par l'allocation de chômage partiel seront pris en compte à partir du 01/03/2020.

La mesure ci-après s'applique avec effet rétroactif du 01/04/2020 au 31/12/2020 :

- La prise en compte globale, dans le calcul du montant de l'allocation de chômage partiel, du revenu issu d'activités secondaires dont l'exercice débute pendant la période d'indemnisation sera temporairement suspendue et ce du 01/04/2020 au 31/12/2020. Pendant cette période, les revenus issus d'activités secondaires dans les branches et professions d'importance systémique et dont l'exercice a débuté pendant la période d'indemnisation ne seront pas pris en compte dans le calcul du montant de l'allocation de chômage partiel à condition qu'ils n'excèdent pas le revenu mensuel perçu jusqu'à présent. Depuis le 01/05, cette disposition s'applique à toutes les professions et branches.
- Les activités réduites communément appelées « jobs à 450 euros » ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'allocation de chômage partiel, même lorsque le revenu qui en est issu est plus élevé que le salaire dû.

3. Dans quels délais est-il possible de mettre en place le dispositif de chômage partiel ?

En cas d'annulation et d'absence de commandes, le dispositif de chômage partiel peut être très rapidement notifié auprès de l'Agence pour l'emploi locale

et mis en place au sein de l'établissement en appliquant les accords relatifs à la réduction du temps de travail.

L'employeur calcule le montant de l'allocation de chômage partiel et la verse à ses salariés. Une demande de remboursement est ensuite déposée auprès de l'Agence pour l'emploi locale, qui, après étude du dossier, restitue immédiatement le montant de l'allocation de chômage partiel à l'employeur. Les questions en suspens peuvent être réglées rapidement et sans formalité sur les lieux de l'Agence pour l'emploi locale.

4. Quel est le montant de l'allocation de chômage partiel ?

L'allocation de chômage partiel est calculée à partir du manque à gagner net. Les allocataires perçoivent en principe 60% du manque à gagner net forfaitisé. Ce taux est porté à 67% lorsqu'il y a au moins un enfant à charge dans le ménage.

Le second « paquet relatif à la protection sociale » (*Sozialschutzpaket II*) prévoit d'autres réglementations spéciales concernant le chômage partiel. Celles-ci portent également sur le montant de l'allocation de chômage partiel. En raison de la pandémie de coronavirus, celle-ci sera progressivement augmentée pour les employés affectés par un manque à gagner équivalant au moins à la moitié de leur revenu. À compter du quatrième mois d'indemnisation, le montant de l'allocation de chômage partiel sera relevé à 70% du manque à gagner net forfaitisé (à 77% pour les employés ayant au moins un enfant à charge) et, à compter du septième mois, à 80% (87% pour les employés ayant au moins un enfant à charge). Les mois d'indemnisation par l'allocation de chômage partiel seront pris en compte à partir du 01/03/2020.

Vous trouverez sur le site de l'Agence fédérale pour l'emploi (www.arbeitsagentur.de) un tableau vous permettant de calculer le montant de l'allocation de chômage partiel.

5. Pendant combien de temps l'allocation de chômage partiel est-elle versée ?

Pour l'allocation de chômage partiel, la Loi prévoit une durée d'indemnisation d'en principe 12 mois. En raison de l'actuelle pandémie de coronavirus, la durée de l'indemnisation a été prolongée jusqu'à 21 mois maximum, au plus jusqu'au 31/12/2020. Cette disposition s'applique aux salariés dont l'ouverture des droits à l'allocation de chômage partiel a pris effet au plus tard au 31/12/2019. Le règlement en question entre en vigueur à compter du 31/01/2020 et s'applique, de même que les autres assouplissements relatifs au dispositif de chômage partiel, pendant une période limitée, jusqu'au 31/12/2020.

6. À qui s'applique le droit à l'allocation de chômage partiel ?

Tous les salariés maintenus dans l'établissement touchés par une perte de revenu d'au moins 10 pour cent en raison du chômage partiel et dont l'activité

reste assujettie aux cotisations sociales peuvent prétendre à l'allocation de chômage partiel.

En cas de suspension de l'activité à grande échelle (l'activité est réduite d'au moins 10 pour cent pour au moins un tiers des salariés), les salariés maintenus dans l'établissement dont l'activité est assujettie aux cotisations sociales et qui sont touchés par une perte de revenu de 10 pour cent ou moins peuvent également bénéficier de l'allocation de chômage partiel. Dans la période du 01/03/2020 au 31/12/2020, le seuil de référence est ramené d'un tiers à 10 pour cent des salariés.

7. Licencié des employés ne coûte-t-il pas moins cher à l'employeur ?

L'avantage du chômage partiel, c'est qu'en cas d'amélioration du carnet de commandes, l'établissement pourra immédiatement augmenter le temps de travail ou revenir au temps de travail régulier. Les salariés sont immédiatement disponibles. Il n'est pas en premier lieu nécessaire de rechercher du personnel, de le recruter et de le former. Les périodes non travaillées de ces salariés sont souvent moins importantes qu'en cas de licenciements.

Lors d'un licenciement, les salariés ont par ailleurs droit à leur rémunération complète jusqu'à l'échéance du délai de préavis de licenciement, même s'ils ne peuvent plus être employés à temps plein. Le chômage partiel réduit immédiatement les coûts pour l'entreprise.

8. La procédure d'octroi et de versement de l'allocation de chômage partiel est-elle soumise à trop de formalités ?

L'Agence fédérale pour l'emploi a conçu la procédure relative à la demande de prestation de la manière la plus simple possible et a réduit les informations à fournir à un minimum. La prestation est en général versée aux employeurs dans les 15 jours ouvrés à compter de la date de la demande. Cette procédure en deux étapes a fait ses preuves dans la pratique. Il est dans l'intérêt de toutes les personnes concernées de proposer une procédure rapide et sans bureaucratie inutile. Les agents des Agences pour l'emploi locales se tiennent à votre disposition pour toute question supplémentaire. Les formulaires de notification et de demande de remboursement sont disponibles sur le site internet de l'Agence fédérale pour l'emploi (www.arbeitsagentur.de). Les retours des employeurs concernés par le chômage partiel sur la procédure de demande et le traitement de leur demande sont entièrement positifs.

9. Comment l'allocation de chômage partiel est-elle prise en compte sur le plan fiscal ?

Si l'allocation de chômage partiel, qui se situe actuellement à 60% ou à 67% du manque à gagner net forfaitisé, s'élève, à compter du quatrième mois d'indemnisation, à 70% ou à 77% et, à compter du septième mois d'indemnisation, à 80% ou 87% - comme le prévoit le second « paquet relatif à la protection sociale » (*Sozialschutzpaket II*), elle reste non imposable. L'allocation de chômage partiel étant une prestation compensatrice de salaire, elle est néanmoins soumise à une réserve de progressivité de l'impôt. Cela

signifie qu'un taux d'imposition spécifique sera déterminé au moment de la prochaine imposition des revenus. Pour cela, la prestation compensatrice de salaire sera prise en compte dans le revenu imposable résultant du salaire gagné et/ ou d'autres revenus éventuels. Le taux d'imposition approprié sera déterminé pour le revenu (fictif) obtenu à partir de ce calcul. Ce taux d'imposition sera ensuite appliqué au revenu réellement imposable (qui n'inclut pas la prestation compensatrice de salaire).

10. Comment les compléments de revenu versés par l'employeur sont-ils pris en compte sur le plan fiscal ?

Outre la possibilité, pour l'employeur, de verser, sur une base volontaire, un complément à l'allocation de chômage partiel, un certain nombre de conventions collectives prévoient la possibilité d'un complément de revenu sous forme de prime octroyée par l'employeur. Selon la législation en vigueur, il s'agit dans ce cas d'un salaire soumis à l'impôt.

Le conseil des ministres fédéral a adopté le 6 mai 2020 le projet de loi relatif à la mise en œuvre des mesures d'aides fiscales pour surmonter la crise du coronavirus (*Corona-Steuerhilfegesetz*). Ce projet de loi prévoit une disposition énonçant l'exonération fiscale des primes octroyées par l'employeur au titre de complément de l'allocation de chômage partiel et dont le montant est plafonné à 80% de la différence, au sens de l'article 106 du Livre III du Code social allemand, entre le salaire dû et le salaire réel. L'exonération fiscale est limitée aux primes octroyées pendant les périodes de versement de salaires qui débutent après le 29 février 2020 et prennent fin avant le 1^{er} janvier 2021. Les primes non imposables versées par l'employeur sont également soumises à la réserve de progression de l'impôt.

11. Comment l'allocation de chômage partiel est-elle prise en compte par le droit de la Sécurité sociale ?

Un relèvement de l'allocation de chômage partiel, qui constitue actuellement 60% ou 67% du manque à gagner net forfaitisé, à 70% ou 77% à compter du quatrième mois d'indemnisation, et, à compter du septième mois, à 80% ou 87% dans le cadre du second « paquet relatif à la protection sociale » (*Sozialschutzpaket II*) n'a aucune incidence sur le plan du droit de la Sécurité sociale. En ce qui concerne le manque à gagner dû au chômage partiel, l'assiette de cotisations, sur la base de laquelle sont prélevées les cotisations sociales, est ramenée à 80%. Les cotisations sociales (parts patronale et salariale) prélevées sur ce revenu fictif sont à la seule charge de l'employeur. De cette manière, le montant des cotisations sociales dépend du montant du revenu et du montant du manque à gagner, mais en aucun cas du taux de pourcentage de l'allocation de chômage partiel. La hausse de ce taux ne donne donc lieu à aucune modification en ce qui concerne ces réglementations. Pour alléger la charge financière de l'employeur, l'Agence fédérale pour l'emploi lui restitue actuellement les cotisations sociales versées et ce sur la base des réglementations spéciales en vigueur jusqu'à la fin de l'année en cours (article 2 de l'ordonnance allemande relative à l'allocation de chômage partiel (*Kurzarbeitergeldverordnung*)).

12. Comment les compléments de revenu versés par l'employeur sont-ils pris en compte par le droit de la Sécurité sociale ?

L'obligation de cotiser à la Sécurité sociale ne vaut que lorsque le cumul du complément de revenu et de l'allocation de chômage partiel est supérieur à 80% de la différence, au sens de l'article 106 du Livre III du Code social allemand, entre le salaire dû et le salaire réel. Lorsque le complément de revenu octroyé par l'employeur est plus important, seule la part excédentaire est assujettie aux cotisations sociales (cf. article 1 alinéa 1 n°8 de l'ordonnance allemande sur l'évaluation, sur le plan du droit de la Sécurité sociale, des gratifications octroyées par l'employeur à titre de revenu). Cette disposition prévue par le droit de la Sécurité sociale vaut pour une durée illimitée.

13. Les salariés peuvent-ils prendre des congés pendant la période de chômage partiel ?

Oui, en principe, les salariés peuvent également prendre des congés pendant la période de chômage partiel. L'employeur les rémunère par des indemnités de congés versées à hauteur du montant habituel. (Si vous souhaitez savoir si les salariés doivent avoir pris leurs congés avant de percevoir l'allocation de chômage partiel, reportez-vous à la question B5)

14. Les salariés peuvent-ils prétendre au versement de l'allocation de chômage partiel pendant les jours fériés ?

Les salariés au chômage partiel ont droit au maintien de leur rémunération pendant les jours fériés. Ainsi, lorsqu'un jour férié est chômé également pour des raisons liées au chômage partiel - en raison duquel des allocations sont versées les autres jours - l'employeur est en principe tenu de verser au salarié concerné la rémunération qu'il aurait perçue si son activité n'avait pas été suspendue. Dans ce cas, le montant de l'indemnité pour jours fériés est calculé en fonction du montant de l'allocation de chômage partiel que le salarié aurait perçue sans le jour férié. Cependant, l'Agence fédérale pour l'emploi ne rembourse pas ce versement à l'employeur.

Toutefois, si un établissement travaille habituellement en continu, et ce également pendant les jours fériés (par exemple dans les secteurs de l'hôtellerie et de la gastronomie), les salariés qui auraient travaillé pendant un jour férié ont droit à l'allocation de chômage partiel. Or, ils ne peuvent pas prétendre à cette allocation pour le jour de repos pris en compensation du jour férié travaillé. À cet égard, il convient de prendre en considération le planning des horaires de travail de chacun des employés.

(B) Conditions ouvrant droit à l'allocation de chômage partiel

1. Quelles sont les conditions-cadre ouvrant droit au bénéfice de l'allocation de chômage partiel ?

En principe, l'allocation de chômage partiel peut être octroyée lorsqu'il a été convenu, entre l'employeur et la représentation du personnel ou entre l'employeur et les salariés concernés, d'un accord sur une réduction du temps de travail dans l'établissement conforme à la législation du travail, ladite réduction allant de pair avec une suspension de l'activité à grande échelle et une perte de revenu. Les conditions suivantes doivent être remplies :

- La suspension de l'activité est due à des motifs économiques ou à un événement inévitable (p.ex. inondation, ordre administratif),
- La suspension de l'activité est inévitable et l'établissement a tout mis en œuvre pour la diminuer ou y remédier (p.ex. recours, dans une certaine limite, aux crédits d'heures),
- La suspension de l'activité est de nature temporaire. Cela signifie qu'il est en principe possible de prévoir un retour au temps de travail régulier pendant la période d'octroi de l'allocation.
- La suspension de l'activité a été notifiée à l'Agence fédérale pour l'emploi,
- Les employés continuent à exercer une activité assujettie aux cotisations sociales après que l'établissement a suspendu son activité et il n'y a pas de recours au licenciement,
- L'établissement suspend son activité à grande échelle. Cela signifie qu'au moins un tiers des salariés de l'établissement - ou, du 01/03/2020 au 31/12/2020, 10 pour cent des salariés - sont touchés par une perte de revenu supérieure à 10 pour cent de leur rémunération mensuelle brute.

2. À qui s'applique le droit à l'allocation de chômage partiel ?

Tous les salariés maintenus dans l'établissement touchés par une perte de revenu d'au moins 10 pour cent en raison du chômage partiel et dont l'activité reste assujettie aux cotisations sociales peuvent prétendre à l'allocation de chômage partiel.

En cas de suspension de l'activité à grande échelle (l'activité est réduite d'au moins 10 pour cent pour au moins un tiers des salariés), les salariés maintenus dans l'établissement dont l'activité est assujettie aux cotisations sociales et qui sont touchés par une perte de revenu de 10 pour cent ou moins peuvent également bénéficier de l'allocation de chômage partiel. Dans la période du 01/03/2020 au 31/12/2020, le seuil de référence est ramené d'un tiers à 10 pour cent des salariés.

3. En temps de crise, y-a-t-il des assouplissements au niveau des mesures concernant le chômage partiel ?

Oui. Les mesures d'assouplissement concernant l'allocation de chômage partiel ont été adoptées pour des périodes déterminées par le Gouvernement fédéral dans le cadre du premier et du second « paquet relatif à la protection sociale » (*Sozialschutzpaket I und II*) et par des ordonnances.

Les mesures suivantes s'appliquent du 01/03/2020 au 31/12/2020 :

- Un établissement peut déjà notifier le recours au dispositif de chômage partiel lorsqu'au moins 10 pour cent de ses employés sont touchés par une suspension de leur activité à hauteur d'au moins 10 pour cent. Le seuil de référence est sinon fixé à un tiers des salariés.
- Il est entièrement renoncé à la constitution de soldes de travail négatifs avant le versement de l'allocation de chômage partiel. La législation jusqu'alors en vigueur exigeait que les entreprises appliquant des accords relatifs à la modulation du temps de travail recourent également à ces accords pour éviter le chômage partiel.
- Les salariés intérimaires peuvent également bénéficier de l'allocation de chômage partiel.
- Les cotisations sociales prises en charge par les seuls employeurs pour leurs salariés au chômage partiel seront restituées par l'Agence fédérale pour l'emploi sous forme de forfait.
- Pour les bénéficiaires de l'allocation de chômage partiel saisonnier, les cotisations sociales ne seront pas restituées à partir de la contribution pour l'activité en hiver, mais aussi à partir des cotisations.

La mesure ci-après s'applique avec effet au 31/01/2020 et jusqu'au 31/12/2020 :

- Pour les salariés dont l'ouverture des droits à l'allocation de chômage partiel a pris effet au plus tard au 31/12/2019, la durée de l'indemnisation a été prolongée jusqu'à 21 mois maximum, au plus jusqu'au 31/12/2020.

La mesure ci-après s'applique avec effet rétroactif du 01/03/2020 au 31/12/2020 :

- Pour les employés affectés par un manque à gagner équivalant au moins à la moitié de leur revenu, l'allocation de chômage partiel sera progressivement augmentée. À compter du quatrième mois d'indemnisation, son montant sera relevé à 70% du manque à gagner net forfaitisé (à 77% pour les employés ayant au moins un enfant à charge) et, à compter du septième mois, à 80% (87% pour les employés ayant au moins un enfant à charge). Les mois d'indemnisation par l'allocation de chômage partiel seront pris en compte à partir du 01/03/2020.

La mesure ci-après s'applique avec effet rétroactif du 01/04/2020 au 31/12/2020 :

- La prise en compte globale, dans le calcul du montant de l'allocation de chômage partiel, du revenu issu d'activités secondaires dont l'exercice débute pendant la période d'indemnisation sera temporairement suspendue et ce du 01/04/2020 au 31/12/2020. Pendant cette période, les revenus issus d'activités secondaires dans les branches et professions d'importance systémique et dont l'exercice a débuté pendant la période d'indemnisation ne seront pas pris en compte dans le calcul du montant de l'allocation de chômage partiel à condition qu'ils n'excèdent pas le revenu mensuel perçu jusqu'à présent. Depuis le 01/05, cette disposition s'applique à toutes les professions et branches.

- Les activités réduites communément appelées « jobs à 450 euros » ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'allocation de chômage partiel, même lorsque le revenu qui en est issu est plus élevé que le salaire dû.

4. Y-a-t-il des prescriptions concrètes pour convenir d'un accord sur le chômage partiel au niveau individuel ?

La mise en place du dispositif de chômage partiel modifie une composante essentielle du contrat de travail. Un accord concret stipulant la réduction du temps de travail et du salaire qui y est lié est donc indispensable.

Un tel accord doit au moins mentionner le volume de la réduction du temps de travail ou le volume du chômage partiel ainsi que le début et le terme probable de la réduction du temps de travail ou du chômage partiel. En ce qui concerne le terme, il serait pertinent de convenir d'une date située dans la période de bénéfice maximale prévue pour l'allocation de chômage partiel, des ajustements à court terme à la situation réelle au sein de l'entreprise étant possibles à tout moment.

Ni le Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, ni l'Agence fédérale pour l'emploi ne peuvent émettre de prescriptions concrètes sur l'aménagement des accords sur le chômage partiel, car ces derniers, tout comme le contrat de travail qui en est la base, sont soumis à l'autonomie privée ou à la liberté contractuelle. Sur ce point, les organisations patronales, les chambres des métiers ou les chambres de commerce et d'industrie pourront éventuellement vous aider.

5. Les employés doivent-ils avoir pris leurs congés avant la prise d'effet du versement de l'allocation de chômage partiel ?

En raison de l'actuelle pandémie de coronavirus, l'Agence fédérale pour l'emploi renonce, jusqu'au 31/12/2020, à demander le recours aux congés de repos afin d'éviter les suspensions d'activité. Cette mesure ne vaut toutefois que pour les droits aux congés applicables à l'année civile en cours. En revanche, les reliquats de congés de l'année précédente pouvant être basculés sur l'année civile en cours doivent être utilisés pour éviter le versement de l'allocation de chômage partiel. Il en est autrement lorsque les demandes de congés prioritaires des salariés prévus à d'autres fins s'y opposent. En ce qui concerne les réglementations des congés spécifiques au secteur du bâtiment, vous êtes prié de vous reporter à la rubrique « Questions fréquentes » (FAQ) sur le site de l'Agence fédérale pour l'emploi. Celles-ci sont disponibles en langue allemande sous le lien suivant : www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld.

6. Les employés d'une entreprise sont-ils tenus de réduire leur temps de travail au même taux de pourcentage ?

Réduire le temps de travail de tous les employés au même taux de pourcentage n'est pas nécessaire. Ce qui est important, c'est de convenir, pour tous les salariés concernés, de la mise au chômage partiel (c'est-à-dire une réduction du temps de travail couplée à une réduction de la rémunération) sur la base des conventions collectives, des accords d'entreprise ou de contrats individuels.

Les conditions ouvrant droit au versement de l'allocation de chômage partiel sont notamment remplies lorsque au moins un tiers - 10 pour cent du 01/03/2020 au 31/12/2020 - des employés de l'établissement sont touchés par une perte de revenu supérieure à dix pour cent de leur revenu mensuel brut.

7. Quelle peut être l'ampleur de la suspension de l'activité pour les salariés au chômage partiel ?

L'activité peut être suspendue pendant des heures, des jours ou des semaines. Cela dépend du carnet de commandes et des accords en vigueur au sein de l'entreprise. Si, par exemple, l'activité est suspendue à 50%, les salariés perçoivent leur salaire régulier pour 50% de leur temps de travail. Pour la moitié restante, ils perçoivent, suivant le cas, 60 ou 67% du salaire versé au titre de l'allocation de chômage partiel. En cas de « chômage partiel zéro », l'activité est suspendue à 100%. Cela signifie que le travail est entièrement mis à l'arrêt pour une période temporaire.

8. Un employeur est-il tenu de notifier le recours au dispositif de chômage partiel pour toute l'entreprise ou peut-il le faire uniquement pour les services concernés ?

Le dispositif de chômage partiel ne doit pas forcément être instauré dans tout l'établissement. Sa mise en place peut être également limitée à certains de ses services.

9. Les employés exerçant une activité réduite (p.ex. un mini-job) peuvent-ils bénéficier de l'allocation de chômage partiel ?

Ces employés ne peuvent pas bénéficier de l'allocation de chômage partiel car leur activité n'est pas assujettie aux cotisations de l'assurance chômage.

10. Dans le calcul du nombre de salariés dans un établissement, tous les employés sont-ils pris en compte ou uniquement les employés assujettis aux cotisations sociales ?

Tous les salariés qui travaillent dans l'établissement au moins un jour dans le mois où est mis en place le chômage partiel doivent être pris en compte. En font également partie les employés dont l'emploi n'est pas assujetti aux cotisations sociales.

Doivent notamment être pris en compte :

- Les employés exerçant une activité réduite,
- Les salariés en arrêt maladie,
- Les salariés en congés,
- Les salariées en congé de maternité.

En revanche, les personnels suivants ne doivent pas être pris en compte :

- Les apprentis (disposition légale expresse)
- Les salariés dont le contrat de travail est suspendu (notamment en raison d'un congé parental)

11. Les apprentis peuvent-ils percevoir l'allocation de chômage partiel ?

Les apprentis peuvent également percevoir cette allocation. Néanmoins, l'établissement doit avoir entrepris tout ce qui peut être raisonnablement exigé pour poursuivre la formation.

Si, toutefois, le chômage partiel est inévitable pour l'apprenti, celui-ci a tout d'abord droit, pour assurer sa protection, au maintien du versement de sa rémunération pour une durée de six semaines (article 19 alinéa 1 n°2 de la Loi allemande relative à la formation professionnelle - *Berufsbildungsgesetz*).

Ensuite, l'allocation de chômage partielle pourra lui être versée. La directive de l'Agence fédérale pour l'emploi recommande, lorsqu'il s'agit de déterminer si l'allocation de chômage partiel doit être octroyée à un apprenti, d'impliquer, en accord avec le service d'information et d'orientation professionnelle, l'organisation désignée comme compétente par la Loi allemande relative à la formation professionnelle (p. ex. la Chambre de Commerce et d'Industrie, la Chambre des Métiers).

Par ailleurs, le versement de l'allocation de chômage partiel peut être tout à fait maintenu également pour les apprentis qui, au terme de leur contrat de formation professionnelle, commencent à exercer une activité (à durée déterminée ou non) assujettie aux cotisations sociales auprès du même ou d'un autre employeur.

12. L'allocation de chômage partiel peut-elle être versée dans les établissements communaux ou les entreprises à but non lucratif ?

Cela dépend de la raison de la suspension de l'activité à grande échelle et du type d'activité de l'établissement. En principe, les établissements communaux et publics peuvent également mettre en place le dispositif de chômage partiel avec le versement de l'allocation. Cela s'applique également aux entreprises à but non lucratif comme les associations ou les établissements culturels tels que les théâtres.

Toutefois, la suspension de l'activité à grande échelle et inévitable, qui constitue l'une des conditions d'octroi de l'allocation de chômage partiel, doit être imputable à des motifs économiques ou à un événement inévitable. Un événement inévitable serait par exemple une fermeture d'établissement temporaire ordonnée par l'autorité administrative. Dans ce cas, les salariés touchés par une suspension d'activité peuvent également prétendre à l'allocation de chômage partiel. Un exemple typique serait une piscine contrainte de fermer ses portes temporairement sur ordre de l'autorité administrative, car le risque de transmission du coronavirus serait trop important.

Les établissements qui, de toute évidence, n'exercent pas d'activité économique, sont les administrations.

Dans les établissements publics à but lucratif, par exemple ceux qui vendent des biens ou proposent une prestation payante, une suspension de l'activité à grande échelle peut être justifiée par des motifs économiques. À titre d'exemple, les chauffeurs d'une entreprise de transports en commun qui, en raison de la pandémie

de coronavirus, est amenée à transporter un nombre de passagers significativement réduit et à vendre beaucoup moins de billets, peuvent être placés en position de chômage partiel.

Une suspension de l'activité couplée à une perte de revenus ne peut ouvrir un droit à l'allocation de chômage partiel que lorsqu'elle est inévitable. Dans une entreprise ou un établissement communal, il est par exemple possible d'éviter une suspension d'activité si, en période de crise, le personnel communal peut être affecté à un secteur particulièrement sollicité (p.ex. une autorité sanitaire locale).

13. Le dispositif de chômage partiel peut-il également s'appliquer aux apprentis embauchés dans l'établissement sur la base d'un contrat à durée déterminée ?

L'allocation de chômage partiel peut également être versée aux apprentis qui, au terme de leur contrat de formation professionnelle, commencent à exercer un emploi assujéti aux cotisations sociales (sur la base d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée) auprès du même ou d'un autre employeur.

14. De quelle manière un employeur doit-il procéder avec les employés exerçant une activité réduite lorsqu'il n'y a pas de travail ? Doit-il tout d'abord congédier ces derniers avant de pouvoir notifier le chômage partiel ?

L'employeur ne doit pas congédier les employés exerçant une activité réduite avant de pouvoir mettre en place le dispositif de chômage partiel. Cependant, ces employés ne pourront pas bénéficier de l'allocation de chômage partiel.

15. Les salariés sous contrat hors convention collective ont-ils également droit à l'allocation de chômage partiel et un contrat de travail avec un employé hors convention peut-il avoir un impact négatif sur l'octroi de cette allocation ?

Un contrat de travail avec un salarié sous contrat hors convention collective n'exclut pas le versement de l'allocation de chômage partiel tant que le salarié exerce un emploi assujéti aux cotisations sociales. En ce qui concerne l'impact sur les salaires supérieurs au plafond de cotisation, vous êtes prié de bien vouloir vous reporter à la question D2. (« Quelle est la base de calcul de l'allocation de chômage partiel lorsque le revenu du salarié est supérieur au plafond de cotisations ? »)

16. Les prestataires du secteur de la santé peuvent-ils bénéficier de l'allocation de chômage partiel ?

Les salariés exerçant une activité assujéti aux cotisations sociales pour le compte d'un prestataire du secteur de la santé peuvent bénéficier de l'allocation de chômage partiel dans la mesure où les conditions préalables habituelles ouvrant droit à cette prestation sont réunies. Ceci s'applique notamment aux salariés employés par des médecins ou des dentistes conventionnés ainsi que par des prestataires du secteur paramédical et par des fournisseurs de matériel thérapeutique.

Le personnel hospitalier est entièrement exclu du bénéfice de l'allocation de chômage partiel pendant la période où s'applique le plan de sauvetage pour le

secteur de la santé, soit du 16/03/2020 au 30/09/2020. Pendant cette période, les hôpitaux bénéficient d'une somme forfaitaire visant à couvrir les frais de personnel et les dépenses de matériel. En revanche, les personnels des hôpitaux privés n'ayant pas droit aux versements compensatoires prévus par le plan de sauvetage peuvent bénéficier de l'allocation de chômage partiel dès lors où les autres conditions préalables sont réunies.

Pour obtenir davantage de précisions, veuillez consulter la notice de l'Agence fédérale pour l'emploi relative à l'allocation de chômage partiel pour les prestataires du secteur de la santé. Celle-ci est disponible en langue allemande sous le lien suivant : <https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba146469.pdf>.

17. Les travailleurs transfrontaliers peuvent-ils également bénéficier de l'allocation de chômage partiel ?

Sur le fond, les salariés qui résident dans une région frontalière et font la navette vers l'Allemagne pour y travailler peuvent bénéficier de l'allocation de chômage partiel.

L'ouverture des droits à l'allocation de chômage partiel est liée à la condition suivante : l'activité au sein de l'établissement ou de la partie de l'établissement qui se trouve en Allemagne est partiellement ou entièrement suspendue en raison d'un ordre administratif ou d'une sous-exploitation des capacités. Lorsque les salariés transfrontaliers sont affectés par la suspension de l'activité au sein de l'établissement, ils perçoivent l'allocation de chômage partiel à titre de compensation des heures chômées. Cela s'applique également en cas de fermeture de la frontière ou d'application des mesures de mise en quarantaine, dans la mesure où ils en subissent les conséquences.

Les établissements situés dans les régions frontalières qui bénéficient déjà régulièrement de l'allocation de chômage partiel pour leurs salariés et qui, en raison des dispositions précédemment en vigueur, n'ont bénéficié d'aucune prestation pour les employés résidant dans une région frontalière, peuvent faire part d'une correction pour les mois de mars et avril. Les établissements dont la demande a été entièrement refusée en raison des dispositions précédemment en vigueur peuvent solliciter un examen de leur demande et percevoir les prestations avec effet rétroactif.

18. Quelles sont les conséquences du dispositif de chômage partiel au sein de l'établissement lorsque les salariées, en raison d'une grossesse ou parce qu'elles allaitent leur nouveau-né, ne sont pas autorisées à travailler ou se trouvent en congé de maternité ?

Le ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, le ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse et le ministère fédéral de la Santé sont d'un commun accord sur ce point : les prestations versées au titre de la protection de la maternité, prévues par la loi allemande relative à la protection de la maternité (*Mutterschutzgesetz*) doivent prévaloir sur l'allocation de chômage partiel. Vous pouvez donc bénéficier du salaire ou de l'allocation versés au titre de la protection de la maternité ainsi que d'un complément de revenu octroyé

par votre employeur - soit de prestations à hauteur de votre dernier salaire. Votre employeur pourra se faire rembourser les charges supportées au titre de la protection de la maternité en engageant la procédure dite « U2 » (*Umlage 2*), prévue par la loi allemande relative à la compensation des charges (*Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG*). Pour chacun des cas, la décision juridiquement contraignante quant à ces questions incombe aux institutions compétentes, qui sont : l'Agence fédérale pour l'emploi (pour l'octroi de l'allocation de chômage partiel), les caisses d'assurance maladie obligatoire et l'Office fédéral de la Sécurité sociale (pour l'octroi de l'allocation de maternité), les caisses d'assurance maladie obligatoire (pour le remboursement dans le cadre de la procédure « U2 »). Pour plus de précisions, veuillez également consulter le lien suivant sur le site internet du ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse : <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/volle-mutterschaftsleistungen-auch-waehrend-kurzarbeit-im-betrieb/156596>.

(C) Demande de prestation et obligations en matière de pièces justificatives

1. Quelles sont les démarches à entreprendre pour faire la demande de l'allocation de chômage partiel ?

La notification et la demande de l'allocation de chômage partiel doivent être effectuées suivant une procédure en deux étapes :

- La suspension de l'activité de l'établissement doit être notifiée sous forme écrite par l'employeur ou la représentation du personnel à l'Agence pour l'emploi compétente. L'Agence pour l'emploi compétente est celle située dans l'arrondissement où se trouve le siège de l'établissement.

L'Agence pour l'emploi décide immédiatement si les conditions de versement de l'allocation de chômage partiel sont réunies sur le fond. L'employeur calcule le montant de l'allocation de chômage partiel et la verse aux employés.

- L'employeur adresse ensuite une demande écrite de remboursement de l'allocation de chômage partiel qu'il a avancée à l'Agence pour l'emploi de l'arrondissement où se trouve le service comptabilité-salaires compétent. La demande est à déposer dans un délai de prescription de trois mois. Le délai court à compter de l'expiration du mois calendaire (période d'éligibilité) qui couvre les jours pour lesquels l'allocation de chômage partiel a été demandée.

Les entreprises souhaitant être conseillées sur la procédure de demande sont priées de s'adresser directement à l'Agence pour l'emploi locale ou au Service Employeurs de l'Agence fédérale pour l'emploi au numéro d'appel suivant : +49 (0)800 4 5555 20. Les formulaires à remplir ainsi qu'un tableau de calcul du montant de l'allocation de chômage partiel sont disponibles sur le site internet de l'Agence fédérale pour l'emploi (www.arbeitsagentur.de).

2. Comment je justifie l'existence de motifs économiques pour notifier le recours au dispositif de chômage partiel ?

Dans le formulaire de notification de la suspension d'activité disponible auprès de votre Agence pour l'emploi locale, les raisons de la suspension de l'activité sont précisément expliquées. Le formulaire comprend une déclaration de l'employeur attestant que les indications ont été fournies de bonne foi.

Si l'établissement est doté d'une représentation du personnel, cette dernière devra approuver les indications fournies par l'employeur ou remettre un avis séparé. La notification est à remettre par écrit ou sous forme électronique à l'Agence pour l'emploi de l'arrondissement où se trouve le siège de l'établissement (article 99 alinéa 1 phrase 1 du Livre III du Code social allemand).

3. Un employeur est-il tenu de notifier le recours au dispositif de chômage partiel pour toute l'entreprise ou peut-il le faire uniquement pour les services concernés ?

Le dispositif de chômage partiel ne doit pas forcément être instauré et notifié à l'échelle globale de l'établissement. Sa mise en place peut être également limitée à certains de ses services.

4. Quel est le rôle du comité d'entreprise lorsqu'il s'agit d'instaurer le dispositif de chômage partiel et que se passe-t-il lorsqu'il n'y a pas de comité d'entreprise ?

Le dispositif de chômage partiel peut être mis en place à condition que le comité d'entreprise ait donné son approbation. Si les établissements qui n'ont pas de comité d'entreprise ne sont pas assujettis à une convention collective prévoyant une clause spécifique au chômage partiel, ou si l'employeur ne résilie pas les contrats de travail avec proposition modificative prévoyant une réduction du temps de travail, le dispositif de chômage partiel ne pourra en principe être instauré qu'avec l'approbation des salariés concernés. Dans certains cas, une clause contractuelle relative au chômage partiel inscrite dans le contrat de travail prévoit déjà une telle approbation. L'employeur peut alors décréter l'instauration du dispositif de chômage partiel sur cette base. En l'absence d'une telle clause, la mise au chômage partiel devra faire l'objet d'un accord individuel ou d'un contrat individuel.

5. Que se passe-t-il lorsque l'employeur et le comité d'entreprise ne parviennent pas à se mettre d'accord pour instaurer le dispositif de chômage partiel ?

L'article 87 alinéa 1 n°3 de la loi allemande relative à l'organisation institutionnelle des entreprises (*Betriebsverfassungsgesetz*) reconnaît au comité d'entreprise un droit de cogestion lorsqu'il s'agit de mettre en place le dispositif de chômage partiel. Concrètement, cela signifie que si l'employeur et le comité d'entreprise ne parviennent pas à un consensus sur la question de savoir si le dispositif de chômage partiel doit être mis en place et de quelle manière, l'employeur, tout comme le comité d'entreprise, peut faire appel à un organisme de conciliation. La décision de l'organisme de conciliation remplace le consensus entre l'employeur et le comité d'entreprise (article 87 alinéa 2 de la loi allemande relative à l'organisation institutionnelle des entreprises).

6. La procédure d'octroi et de versement de l'allocation de chômage partiel est-elle soumise à trop de formalités ?

L'Agence fédérale pour l'emploi a conçu la procédure relative à la demande de prestation de la manière la plus simple possible et a réduit les informations à fournir à un minimum. La prestation est en général versée aux employeurs dans les 15 jours ouvrés à compter de la date de la demande. Cette procédure en deux étapes a fait ses preuves dans la pratique. Il est dans l'intérêt de toutes les personnes concernées de proposer une procédure rapide et sans bureaucratie inutile. Les agents des Agences pour l'emploi locales se tiennent à votre disposition pour toute question supplémentaire. Les formulaires de notification et de demande de remboursement sont disponibles sur le site internet de l'Agence fédérale pour l'emploi (www.arbeitsagentur.de). Les retours des employeurs concernés par le chômage partiel sur la procédure de demande et le traitement de leur demande sont entièrement positifs.

(D) Calcul de l'allocation de chômage partiel**1. Comment l'allocation de chômage partiel est-elle calculée ?**

Dans de nombreux établissements, l'allocation de chômage partiel est calculée à l'aide d'un logiciel. Si l'établissement ne dispose pas d'un logiciel de ce type, il est possible d'utiliser le tableau conçu par l'Agence fédérale pour l'emploi afin de calculer le montant de l'allocation de chômage partiel.

2. Quelle est la base de calcul de l'allocation de chômage partiel lorsque le revenu du salarié est supérieur au plafond de cotisations ?

L'allocation de chômage partiel est calculée sur la base de la différence entre le salaire réel (salaire réel brut pour le mois de chômage partiel) et le salaire dû (salaire brut soumis aux cotisations sociales que le salarié aurait perçu pour le mois concerné si l'activité n'avait pas été suspendue). Doit en principe être considéré comme salaire dû la rémunération régulièrement versée soumise aux cotisations sociales dans la limite du plafond de cotisation.

Comme c'est le cas pour l'allocation de chômage, le manque à gagner est, de cette manière, couvert jusqu'à hauteur du salaire soumis aux cotisations sociales. Si le salaire réel est supérieur au plafond de cotisation également pendant la période de chômage partiel, l'allocation de chômage partiel ne pourra donc pas être versée.

3. Les compléments de revenu régis par les conventions collectives sont-ils pris en compte dans le calcul de l'allocation de chômage partiel ?

Les compléments de revenu ou compléments à l'allocation de chômage partiel versés par l'employeur ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'allocation de chômage partiel. Ils n'en diminuent pas le montant étant donné que le salarié est déjà affecté par un manque à gagner.

4. Quel est l'impact, sur le montant de l'allocation de chômage partiel, des accords déjà conclus afin d'assurer le maintien des emplois ?

Les accords passés entre l'employeur et le comité d'entreprise (ou avec les salariés s'il n'y a pas de comité d'entreprise) afin d'assurer le maintien des emplois (accords relatifs à la modification temporaire du temps de travail dans le but de maintenir les emplois) n'ont aucun impact négatif sur le montant de l'allocation de chômage partiel. Celui-ci est déterminé en fonction du salaire versé avant l'entrée en vigueur de l'accord visant à maintenir les emplois.

5. Quel est le montant de l'allocation de chômage partiel ?

L'allocation de chômage partiel est calculée à partir du manque à gagner net. Les allocataires perçoivent en principe 60% du manque à gagner net forfaitisé. Ce taux est porté à 67% lorsqu'il y a au moins un enfant à charge dans le ménage.

Le second « paquet relatif à la protection sociale » (*Sozialschutzpaket II*) prévoit d'autres réglementations spéciales concernant le chômage partiel. Celles-ci portent également sur le montant de l'allocation de chômage partiel. En raison de la pandémie de coronavirus, celle-ci sera progressivement augmentée pour les employés affectés par un manque à gagner équivalant au moins à la moitié de leur revenu. À compter du quatrième mois d'indemnisation, le montant de l'allocation de

chômage partiel sera relevé à 70% du manque à gagner net forfaitisé (à 77% pour les employés ayant au moins un enfant à charge) et, à compter du septième mois, à 80% (87% pour les employés ayant au moins un enfant à charge). Les mois d'indemnisation par l'allocation de chômage partiel seront pris en compte à partir du 01/03/2020. Il sera donc possible de bénéficier pour la première fois de l'allocation de chômage partiel majorée en juin 2020 (à compter du quatrième mois d'indemnisation au plus tôt).

Vous trouverez sur le site de l'Agence fédérale pour l'emploi (www.arbeitsagentur.de) un tableau vous permettant de calculer le montant de l'allocation de chômage partiel.

6. Les salariés doivent-ils avoir été obligatoirement affectés par un manque à gagner d'au moins 50% pendant les trois mois précédant l'ouverture de leur droit à une hausse de l'allocation de chômage partiel à compter du quatrième mois ?

La condition permettant de bénéficier de l'allocation de chômage partiel majorée est d'avoir été affecté par un manque à gagner d'au moins 50% « pendant le mois où est perçue l'allocation ». En d'autres termes, cette condition est remplie dès lors où le salarié a été affecté par un manque à gagner d'au moins 50% au cours du quatrième mois ou des mois suivants. Il peut dans ce cas bénéficier de l'allocation de chômage partiel plus élevée. Le salarié ne doit pas avoir été obligatoirement affecté par un manque à gagner de cette ampleur au cours des mois précédents. Ce qui importe, c'est qu'il bénéficie de l'allocation de chômage partiel. L'ampleur du manque à gagner au cours de ces mois ne constitue pas un critère déterminant. Le mois de référence pour le calcul des mois couverts par l'indemnisation est le mois de mars 2020.

7. Si la période d'allocation de chômage partiel est interrompue, quelle conséquence cela a-t-il sur la majoration de l'allocation de chômage partiel, versée à compter du quatrième ou du septième mois ?

Prenons l'exemple d'un salarié ayant bénéficié de l'allocation de chômage partiel en mars, avril et juin 2020, mais qui n'a pas été au chômage partiel en mai 2020. Il percevrait dans ce cas une allocation de chômage partiel plus importante dès le mois de juillet (quatrième mois d'indemnisation). Avoir été au chômage partiel pendant une période de trois ou six mois suffit pour pouvoir bénéficier de l'allocation majorée. Lorsque commence une nouvelle période d'allocation de chômage partiel, cela ne donne pas lieu à un comptage des mois automatiquement repris depuis le début.

(E) Revenus issus d'activités secondaires

1. Quel est l'impact d'un salaire d'appoint/ d'une activité secondaire sur le montant de l'allocation de chômage partiel ?

Lorsque l'activité secondaire a été exercée avant l'entrée dans le chômage partiel, il n'y a aucun effet sur le montant de l'allocation. En d'autres termes, ce revenu n'est pas pris en compte dans le calcul de l'allocation de chômage partiel. Lorsqu'un employé commence à exercer une activité secondaire alors qu'il perçoit l'allocation de chômage partiel, le revenu issu de cette activité est pris en compte dans le calcul de l'allocation, car le revenu réellement perçu augmente.

La prise en compte globale, dans le calcul de l'allocation de chômage partiel, du revenu issu d'une activité secondaire et dont l'exercice commence pendant la période de chômage partiel est suspendue jusqu'au 31/12/2020.

Jusqu'à cette date, les revenus issus d'activités secondaires dans toutes les professions et branches et dont l'exercice a débuté pendant la période de chômage partiel ne seront pas pris en compte dans le calcul de l'allocation à condition qu'ils n'excèdent pas le revenu mensuel jusqu'alors perçu. Le premier « paquet relatif à la protection sociale » (*Sozialschutzpaket I*) avait prévu des dispositions assouplissant les possibilités de gagner un salaire d'appoint uniquement lorsqu'il s'agissait d'activités secondaires dans les professions et branches d'importance systémique. Cette réglementation pouvait s'appliquer dans un premier temps sur une période déterminée, jusqu'au 31/10/2020. Avec le second « paquet relatif à la protection sociale » (*Sozialschutzpaket II*), ces dispositions ont été étendues à l'ensemble des professions et prorogées jusqu'au 31/12/2020.

Dans le cas d'une activité réduite, communément appelée « job à 450 euros », le salaire d'appoint n'est pas pris en compte dans le calcul de l'allocation de chômage partiel, même s'il est supérieur au montant du salaire dû.

Les branches et les professions d'importance systémique sont celles qui sont indispensables au bon fonctionnement de la vie publique, à la sécurité et à l'approvisionnement des personnes. En font partie notamment la branche de la santé et des soins avec les hôpitaux, les cabinets médicaux et les pharmacies, le secteur agro-alimentaire et l'approvisionnement des personnes en denrées alimentaires. L'ordonnance visant à déterminer les infrastructures critiques en vertu de la Loi allemande pour l'Agence fédérale de la sécurité des systèmes d'information (*BSI-Gesetz*) propose un outil pour évaluer l'importance systémique des branches et des professions.

2. Est-ce exact que le revenu issu de l'activité secondaire n'est pas assujéti aux cotisations sociales ?

Un revenu complémentaire issu d'une activité dans une branche ou une profession d'importance systémique et, depuis le 01/04/2020, dans n'importe quelle branche ou profession et exercée pour la première fois pendant la période durant laquelle est perçue l'allocation de chômage partiel n'est pas assujéti à l'assurance chômage, et ce, quel que soit le montant du revenu. L'exemption de l'obligation de

cotisation aux autres branches de la Sécurité sociale est déterminée par les dispositions générales.

3. Dans l'hypothèse où je suis au chômage partiel et souhaite commencer à exercer une activité secondaire (p.ex. récolter les asperges), à qui dois-je signaler cette activité et quelles sont les démarches à entreprendre ?

La prise d'une activité secondaire doit être signalée à l'employeur (principal) et le montant du revenu secondaire perçu doit être communiqué. L'Agence pour l'emploi locale pourra vous aider à trouver des activités secondaires qui vous conviennent.

Par ailleurs, le ministère fédéral de l'Alimentation et de l'Agriculture a mis en place la plate-forme « *Job gesucht – Erntehelfer gefunden !* » (Vous recherchez un emploi – On a trouvé des cueilleurs d'asperge !), que vous pouvez consulter sur le site www.daslandhilft.de. Cette plate-forme permet de mettre en contact rapidement et sans aucun frais les agriculteurs et les personnes intéressées pour aider aux récoltes.

4. Qui vérifie si le cumul du revenu complémentaire et de l'allocation de chômage partiel atteint le plafond de non prise en compte du revenu complémentaire dans le calcul de l'allocation de chômage partiel ?

L'employeur principal vérifie si ce plafond est atteint. À cet effet, un justificatif du revenu complémentaire doit être rapidement présenté à l'employeur principal. C'est ensuite à lui qu'il appartient de calculer le montant de l'allocation de chômage partiel en prenant en compte le volume d'heures chômées dues à la suspension de l'activité au cours du mois concerné ainsi que le total des revenus de l'employé. Dans ce cadre, l'employeur doit également tenir compte du revenu complémentaire de l'employé en question.

Ce revenu sera pris en compte dans le calcul de l'allocation de chômage partiel seulement si le total des revenus de l'employé pendant la période de chômage partiel (salaire réel issu de l'activité principale, revenu complémentaire et allocation de chômage partiel et, le cas échéant, compléments de revenu) excède la rémunération issue de l'activité principale avant l'entrée dans le chômage partiel.

(F) Conséquences de l'allocation de chômage partiel sur la couverture sociale

1. Le chômage partiel engendre-t-il des conséquences défavorables pour les employés au niveau de la protection sociale ?

Non. Les salariés au chômage partiel doivent accepter de subir des manques à gagner, mais relèvent toujours du régime des cotisations sociales. Leur couverture sociale dans l'assurance maladie, l'assurance pension, l'assurance dépendance, l'assurance accidents et l'assurance chômage reste maintenue.

2. Pendant le chômage partiel, qui paie les cotisations aux organismes de Sécurité sociale ?

Pour le salaire perçu pendant la période de chômage partiel, les cotisations sociales restent à la charge du salarié et de l'employeur. Pour le temps de travail chôme en raison du chômage partiel et pour lequel est versé l'allocation de chômage partiel, les cotisations sociales sont ramenées à 80%. Celles-ci sont à la seule charge de l'employeur. Pendant la période du 01/03/2020 au 31/12/2020, les cotisations sociales à la seule charge de l'employeur lui seront restituées sous forme forfaitaire par l'Agence fédérale pour l'emploi.

3. Quel est l'impact du chômage partiel sur les droits à pension ?

Pendant la période où ils bénéficient de l'allocation de chômage partiel, les salariés restent couverts par l'assurance pension. Les cotisations à verser pour le salaire diminué sont comme à l'ordinaire supportées de façon paritaire par l'employeur et le salarié.

Pour que le salarié ne soit pas défavorisé au niveau du montant de la pension qu'il percevra ultérieurement, l'employeur verse en plus des cotisations prélevées sur la base de 80% du manque à gagner (différence entre le salaire réel et le salaire dû). Pendant la période du 01/03/2020 au 31/12/2020, les employeurs pourront se faire rembourser ces cotisations par l'Agence fédérale pour l'emploi.

Les agents des services de renseignement et de conseil de l'Assurance pension allemande (*Deutsche Rentenversicherung*) sont à votre disposition pour répondre à vos questions sur les impacts du chômage partiel sur les pensions futures. Vous pouvez également contacter le service téléphonique au +49 (0)800 1000 480 70.

4. L'allocation de chômage partiel a-t-elle des conséquences sur le droit à l'allocation de chômage et le montant de celle-ci ?

Dans de nombreux cas, instaurer le dispositif de chômage partiel permet d'éviter le recours aux licenciements pour motifs économiques. Toutefois, si cela arrivait, le chômage partiel ne présenterait aucun inconvénient pour les employés.

Les périodes durant lesquelles l'allocation de chômage partiel est perçue n'ont aucun effet négatif sur le droit à l'allocation de chômage. Percevoir l'allocation de chômage partiel n'entraîne pas la perte de la couverture chômage lorsqu'il s'agit d'une activité assujettie aux cotisations de l'assurance chômage. C'est le cas même lorsque les employés ne fournissent plus aucune prestation de travail dans le cadre du chômage partiel.

Les périodes durant lesquelles est perçue l'allocation de chômage partiel contribuent, tout comme les périodes de travail « normales », à remplir la période d'acquisition des droits à l'allocation de chômage et seront également prises en compte pour déterminer la durée de perception de l'allocation.

Au cas où des salariés perdraient leur emploi après avoir perçu l'allocation de chômage partiel, l'allocation de chômage sera calculée sur la base du salaire perçu si l'activité n'avait pas été suspendue. Ceci permet de garantir que les salariés ne soient pas défavorisés au niveau du droit relatif aux prestations en cas d'une perte d'emploi survenant après le bénéfice de l'allocation de chômage partiel.

5. Les employés peuvent-ils être licenciés pendant qu'ils sont inscrits au chômage partiel ?

Suivant le principe de proportionnalité (licenciement comme dernier recours), instaurer le dispositif de chômage partiel lors d'une suspension d'activité temporaire comme mesure modérée peut rendre un licenciement pour motifs économiques illégal. Cependant, le chômage partiel n'exclut pas le recours aux licenciements pour motifs économiques lorsque qu'il n'y a, à long terme, plus aucune possibilité d'employer les salariés concernés. Si un licenciement a réellement lieu, l'allocation de chômage partiel ne pourra plus être versée.

6. Le chômage partiel et la perception l'allocation de chômage partiel ont-ils un impact sur les primes d'insertion versées à l'employeur pour un employé ?

Les primes d'insertion sont calculées en fonction du « revenu pouvant être pris en compte ». Celui-ci est constitué par des revenus régulièrement versés et une contribution forfaitaire de l'employeur aux cotisations sociales globales. Pour les périodes durant lesquelles l'employeur ne verse pas de revenu, la législation prévoit une réduction en conséquence ou la suspension des primes d'insertion. Ces périodes n'ont en principe aucun impact sur la durée de perception de la prime. Vous pourrez obtenir des informations complémentaires auprès de l'Agence pour l'emploi compétente.

(G) Formation continue et qualification

1. Les salariés peuvent-ils bénéficier d'une aide financière pour une formation continue pendant la période de chômage partiel ?

Les salariés peuvent bénéficier, en vertu du Livre III du Code social allemand, d'une aide financière partielle ou totale pour les coûts de formation continue lorsque :

- La formation leur permet d'acquérir des connaissances et des compétences allant au-delà des formations de remise à niveau liées exclusivement à l'activité exercée,
- L'obtention du diplôme professionnel date d'au moins quatre ans,
- Ils n'ont pas participé, au cours des quatre dernières années précédant la demande d'aide, à une formation professionnelle continue financée suivant les dispositions prévues au Livre III du Code social allemand,
- La formation est effectuée en dehors de l'établissement et comprend plus de 160 heures,
- La formation et l'organisme responsable de la formation ont obtenu une homologation pour bénéficier d'une aide financière,
- Ils sont touchés par des mutations structurelles ou aspirent à une formation continue dans des métiers en pénurie de personnel. Les établissements de moins de 250 salariés peuvent déroger à ce critère.

2. Concrètement, de quelle manière fonctionne le financement de la formation continue par l'Agence pour l'emploi ?

L'employeur, tout comme l'employé, peut s'adresser à l'Agence pour l'emploi pour demander la prise en charge des coûts des mesures qualifiantes.

L'Agence pour l'emploi étudie la demande de subvention et décide si une aide financière peut être attribuée. Si c'est le cas, un bon de formation est en général remis à l'employé. Celui-ci pourra ensuite faire valoir ce bon auprès d'un organisme homologué pour le financement de la formation continue aux conditions prévues par le bon.

La notice intitulée « Promotion de la formation professionnelle continue » (*Förderung der beruflichen Weiterbildung*) et disponible auprès de l'Agence pour l'emploi comprend un guide ainsi que des conseils pour trouver une offre de formation adaptée. « KURSNET », la banque de données en ligne sur les formations professionnelles initiales et continues de l'Agence fédérale pour l'emploi ainsi que les organismes de formation fournissent des informations complètes sur les formations homologuées.

3. Quelles sont les possibilités de formation continue avant d'envisager le chômage partiel ou lorsque l'entreprise n'a pas besoin de mettre en place ce dispositif ?

La loi allemande visant à développer les chances de qualification (*Qualifizierungschancengesetz*) permet, depuis son entrée en vigueur en 2019, la promotion de la formation professionnelle continue pour les employés indépendamment de la formation initiale, de l'âge et de la taille de l'établissement.

La promotion de la formation professionnelle continue a donc été étendue et s'adresse à tous les employés exerçant des activités susceptibles d'être remplacées par des technologies ou touchés d'une autre manière par les mutations structurelles ou qui aspirent à une formation professionnelle continue dans un métier en pénurie de personnel.

La promotion de la formation professionnelle continue comprend d'une part la prise en charge des coûts de formation (notamment les coûts du cursus) pour chacun des employés (promotion de la formation du salarié) et, d'autre part, la garantie de compléments de salaire versés à l'employeur pour les périodes non travaillées imputables à une formation continue.

La prise en charge des coûts de formation continue et les compléments de salaire sont en principe soumis à la condition de cofinancement par l'employeur. Le type et le volume du financement sont en grande partie déterminés par la taille de l'établissement.

4. Est-il possible de poursuivre une formation professionnelle continue entamée avant la mise en place du dispositif de chômage partiel ?

Cela est en principe possible lorsqu'il s'agit de formations continues suivies parallèlement à l'activité exercée (par exemple en cours du soir ou le week-end). Si, avant la mise en place du dispositif de chômage partiel, l'employé a entamé auprès de son employeur une formation qualifiante ayant entièrement ou partiellement lieu pendant ses heures de travail et s'il a obtenu pour cela une mise en disponibilité, il convient alors de noter que l'allocation de chômage partiel est versée pour les périodes de suspension d'activité dues à des motifs économiques. Ici, cependant, les périodes de mise en disponibilité sont dues à la formation continue, ce qui maintient le droit au versement du salaire. Les coûts de formation continue financés le cas échéant par l'Agence pour l'emploi continuent d'être pris en charge en cas de maintien de versement du salaire.

5. Est-il possible de poursuivre une formation continue entamée pendant la période de chômage partiel lorsque cette période se termine partiellement ou complètement ?

La participation à la formation continue ne doit pas empêcher le retour aux horaires de travail réguliers. En principe, les horaires de formation continue doivent être aménagés en fonction de la cessation partielle ou complète des périodes de chômage partiel et prennent fin avec le retour aux horaires de travail réguliers. La formation professionnelle continue pourra également être poursuivie après le terme de la période de chômage partiel si l'employeur donne son accord et prolonge la mise en disponibilité de l'employé. Vous pouvez vous adresser à l'Agence pour l'emploi compétente pour obtenir des précisions sur la poursuite du financement dans le cadre de la promotion de la qualification en vertu de la Loi visant à développer les chances de qualification (*Qualifizierungschancengesetz*).

6. Qui décide des mesures de qualification possibles - l'employeur ou les employés ?

L'employeur et l'employé se mettent d'accord sur le contenu, le type et la durée de la formation professionnelle continue.

7. Concrètement, que dois-je faire pour que ma formation professionnelle continue soit financée par l'Agence pour l'emploi ?

L'employeur, tout comme le salarié, peut s'adresser à l'Agence pour l'emploi pour demander la prise en charge des coûts des mesures qualifiantes.

L'Agence pour l'emploi étudie la demande de subvention et décide si une aide financière peut être attribuée. Si c'est le cas, un bon de formation est en général remis en mains propres au salarié. Celui-ci pourra ensuite faire valoir ce bon auprès d'un organisme homologué pour le financement de la formation continue aux conditions prévues par le bon.

La notice intitulée « Promotion de la formation professionnelle continue » (*Förderung der beruflichen Weiterbildung*) et disponible auprès de l'Agence pour l'emploi comprend un guide ainsi que des conseils pour trouver une offre de formation adaptée. « KURSNET », la banque de données en ligne sur les formations professionnelles initiales et continues de l'Agence fédérale pour l'emploi ainsi que les organismes de formation fournissent des informations complètes sur les formations homologuées.

Parallèlement, les employeurs peuvent faire la demande d'un complément de salaire auprès de l'Agence pour l'emploi s'ils mettent le salarié en disponibilité pour une formation qualifiante et continuent de le rémunérer pendant cette période. En cas d'avis positif, l'Agence pour l'emploi verse le complément de salaire directement à l'employeur.

Dernière mise à jour le 01/08/2020. / Les mises à jour éventuelles apportées à la version allemande ont été prises en compte uniquement jusqu'à la date indiquée ci-dessus. Une mise à jour suit.