



Mis à jour le 22 décembre 2020

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	5
(C) Notification, demande de prestation et obligations en matière de pièces justificatives	11
(D) Calcul, montant et durée de l'allocation de chômage partiel	12
(E) Revenus issus d'activités secondaires	15
(F) Conséquences de l'allocation de chômage partiel sur la couverture sociale	16
(G) Formation continue et qualification (mesures applicables jusqu'au 31 décembre 2020)	18
(H) Formation continue et qualification (mesures applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2021)	20

(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 l'allocation de chômage partiel ?

Oui. En raison des effets de la pandémie de COVID-19 sur le marché du travail et au niveau de l'économie, diverses dispositions spécifiques relatives à l'allocation de chômage partiel ont été créées. Les conditions d'octroi de l'allocation de chômage partiel ont été assouplies et le catalogue de prestations a été étendu.

L'exigence minimale concernant le personnel d'un établissement touché par une suspension d'activité entraînant une perte de salaire (seuil de référence) a été assouplie : fixé à au moins un tiers des salariés, ce seuil de référence a été baissé, pour une durée déterminée, à 10 % au minimum des salariés de l'établissement.

La durée de perception de l'allocation de chômage partiel a été prolongée à 24 mois au maximum.

Dans le but d'amortir les pertes de salaire des employés affectés par un manque à gagner équivalant au moins à la moitié de leur revenu, l'allocation de chômage partiel a été progressivement relevée à 70% du manque à gagner net forfaitisé (à 77% pour les employés ayant au moins un enfant à charge) à compter du quatrième mois de perception, puis, à compter du septième mois, à 80% (87% pour les employés ayant au moins un enfant à charge). Cette disposition s'est également appliquée aux salariés bénéficiaires de l'allocation de chômage partiel saisonnière. Par ailleurs, une nouvelle disposition a permis aux bénéficiaires de l'allocation de chômage partiel de gagner un pécule non pris en compte dans le calcul de cette dernière.

Afin d'alléger la charge des employeurs, les cotisations sociales incombant aux seuls employeurs pour le manque à gagner qui affecte leurs salariés au chômage partiel sont restituées par l'Agence pour l'emploi sous forme forfaitaire.

Les travailleurs intérimaires ont été inclus dans les dispositions relatives à l'allocation de chômage partiel.

Ces dispositions spécifiques s'appliqueront pour l'essentiel jusqu'au 31 décembre 2021.

Vous trouverez une description détaillée de chacune de ces dispositions spécifiques dans les questions et réponses listées ci-après.

3. Dans quels délais est-il possible de mettre en place le dispositif de chômage partiel et comment se déroule la procédure auprès de l'Agence fédérale pour l'emploi ?

En cas d'annulation et d'absence de commandes, le dispositif de chômage partiel peut être très rapidement mis en place au sein de l'établissement en appliquant les accords relatifs à la réduction du temps de travail, puis notifié auprès de l'Agence pour l'emploi locale.

L'employeur calcule le montant de l'allocation de chômage partiel et la verse à ses salariés. Il dépose ensuite une demande de remboursement auprès de l'Agence pour l'emploi locale, qui, après étude du dossier, lui restitue immédiatement le montant de l'allocation de chômage partiel. Les questions en suspens peuvent être réglées rapidement et sans formalité avec l'Agence pour l'emploi locale. Vous trouverez l'Agence pour l'emploi compétente pour votre cas sous le lien suivant :

www.arbeitsagentur.de

4. Licencier 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 seront alors immédiatement disponibles, ce qui ne nécessite pas de rechercher, recruter et de former des personnels.

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

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

L'Agence fédérale pour l'emploi a conçu la procédure de demande de la manière la plus simple possible et a réduit les informations à fournir à un minimum. Cette procédure en deux étapes pour le versement et le remboursement de l'allocation de chômage partiel s'est avérée efficace dans la pratique. Il est dans l'intérêt de toutes les personnes concernées de proposer une procédure rapide et sans bureaucratie inutile. Les conseillers 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).

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

L'allocation de chômage partiel n'est pas imposable. Celle-ci 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. Dans ce cadre, 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 calculé de cette manière pour le revenu (fictif) sera ensuite appliqué au revenu réellement imposable (qui n'inclut pas la prestation compensatrice de salaire).

7. 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 en principe d'un salaire soumis à l'impôt.

La loi du 19 juin 2020 relative à la mise en œuvre des mesures d'aides fiscales pour surmonter la pandémie de coronavirus (Corona-Steuerhilfegesetz) prévoit une disposition énonçant l'exonération fiscale des primes octroyées par l'employeur au titre de complément de l'allocation de chômage partiel et de l'allocation de chômage partiel saisonnière. Cette exonération peut aller jusqu'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 (article 3 n° 28 a de la loi allemande relative à l'impôt sur le revenu). La disposition relative à l'exonération de l'impôt a été prolongée d'un an dans le cadre de la loi fiscale annuelle de 2020. L'exonération fiscale s'applique, de cette manière, aux périodes de versement de salaires qui débutent après le 29 février 2020 et prennent fin avant le 1^{er} janvier 2022. Les primes non imposables versées par l'employeur sont également soumises à la réserve de progression de l'impôt.

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

Les cotisations à la Sécurité sociale sont versées pour le manque à gagner dû au chômage partiel (rémunérations fictives). En ce qui concerne ce manque à gagner, l'assiette de cotisations, sur la base de laquelle sont prélevées les cotisations sociales, est fixée à 80%. Le montant des cotisations n'est donc pas calculé en fonction du montant de l'allocation de chômage partiel. Le relèvement progressif, dans le contexte de la pandémie, de l'allocation de chômage partiel, effectif à compter du quatrième et du septième mois d'indemnisation, n'a aucune incidence sur le montant des cotisations sociales.

9. Qui paie les cotisations sociales pour l'allocation de chômage partiel ?

L'employeur supporte seul les cotisations sociales (cotisations patronales et salariales) relatives à cette rémunération fictive. Le montant global des cotisations sociales dépend donc du montant de la rémunération restante, si l'activité du salarié est encore réduite, et du manque à gagner, mais ne dépend pas du pourcentage de l'allocation de chômage partiel.

Afin d'alléger la charge financière de l'employeur et compte tenu des dispositions particulières relatives à l'allocation de chômage partiel actuellement en vigueur, les cotisations sociales versées lui seront intégralement remboursées par l'Agence fédérale pour l'emploi sous forme forfaitaire jusqu'au 30 juin 2021. Du 1^{er} juillet au 31 décembre 2021, les cotisations sociales seront remboursées sous forme forfaitaire à hauteur de 50 % aux établissements qui auront mis en place le dispositif d'allocation de chômage partiel jusqu'au 30 juin 2021.

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

Il y a obligation de cotiser à la Sécurité sociale uniquement 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 versé 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.

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

Oui, en principe, les salariés peuvent prendre des congés pendant la période de chômage partiel. Ces congés sont rémunérés par l'employeur par des indemnités de congés versées à hauteur du montant habituel.

12. 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. Le montant de l'indemnité pour jours fériés à verser par l'employeur dépend dans ce cas 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 cette indemnité à l'employeur.

Si, toutefois, un établissement travaille à l'accoutumée également pendant les jours fériés (comme c'est par exemple le cas dans les secteurs de l'hôtellerie et de la gastronomie), les salariés qui, en l'absence de chômage partiel, 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 qu'ils auraient pris en compensation du jour férié travaillé. À cet égard, il convient de prendre en considération le tableau de service 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 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 que, pour la période allant du 1^{er} mars au 1^{er} décembre 2020, au moins dix % des salariés de l'établissement sont touchés par une perte de revenu supérieure à 10 % de leur rémunération mensuelle brute. La première ordonnance portant modification de l'ordonnance relative à l'allocation de chômage partiel du 21 octobre 2020 prévoit de prolonger cette disposition pour les établissements qui ont commencé à mettre en place un dispositif d'allocation de chômage partiel jusqu'à la date du 31 mars 2021.
En l'absence des dispositions spécifiques liées à la pandémie, le seuil de référence est d'un tiers des salariés.

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

Tous les salariés maintenus dans l'établissement peuvent prétendre à l'allocation de chômage partiel lorsqu'au moins un tiers des effectifs est affecté par une suspension d'activité d'au moins 10 %. Pendant la période du 1^{er} mars 2020 au 31 décembre 2021, le seuil de référence est ramené d'un tiers à 10 % des salariés. Cette disposition

s'applique aux établissements qui ont commencé à mettre en place un dispositif d'allocation de chômage partiel jusqu'à la date du 31 mars 2021.

3. 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 mentionnera au moins 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 acteurs, comme le contrat de travail sur lequel reposent ces accords, sont soumis à l'autonomie privée ou à la liberté contractuelle. En ce qui concerne ce point, les organisations patronales, les Chambres des métiers ou les Chambres de commerce et d'industrie pourront éventuellement vous aider.

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

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

5. 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 manque à gagner net forfaitisé sous forme d'allocation de chômage partiel. (Veuillez consulter la question D5 pour en savoir plus sur la revalorisation temporaire, liée à la pandémie, 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.

6. 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.

7. Dans le calcul du nombre de salariés dans un établissement, tous les employés sont-ils pris en compte ou uniquement les employés dont l'activité est assujettie aux cotisations sociales ?

Il convient de prendre en compte tous les salariés qui travaillent dans l'établissement au moins un jour dans le mois au cours duquel le dispositif de chômage partiel a été mis en place. Les employés dont l'activité n'est pas assujettie aux cotisations sociales en font également partie.

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).

8. 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 partiel pourra lui être versée. Les directives de l'Agence fédérale pour l'emploi sur l'allocation de chômage partiel recommandent, lorsqu'il s'agit de déterminer si la mise au chômage partiel est inévitable pour l'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).

Si l'établissement met fin au dispositif de chômage partiel et que, dans un premier temps, l'activité est reprise à temps plein puis s'arrête, tout au moins partiellement, les apprentis auront à nouveau droit au maintien du versement de leur rémunération à condition qu'un intervalle de temps de trois mois au minimum se soit écoulé entre les deux périodes de chômage partiel.

9. 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 ?

Oui. L'allocation de chômage partiel peut être versée aux apprentis qui, au terme de leur contrat de formation professionnelle, commencent à exercer un emploi assujetti aux cotisations sociales (sur la base d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée) auprès de l'établissement soumis à un dispositif de chômage partiel où ils travaillaient

jusqu'à présent ou auprès d'un autre employeur dont l'entreprise est soumise à un dispositif de chômage partiel.

10. Existe-t-il des possibilités pour éviter la mise au chômage partiel des apprentis ?

Dans le cadre du programme national « Garantir les postes d'apprentissage », les entreprises formatrices peuvent obtenir, à certaines conditions, des aides financières pour soutenir leur travail de formation afin d'éviter de mettre des apprentis au chômage partiel en cas d'une suspension d'activité au sein de l'entreprise formatrice.

Ainsi, les entreprises formatrices concernées par une suspension d'activité d'au moins 50 % et remplissant les autres conditions préalables pourront obtenir des compléments de rémunération de l'apprentissage à condition qu'elles ne mettent au chômage partiel ni les apprentis ni leurs formateurs.

Ces compléments de rémunération de l'apprentissage seront octroyés jusqu'à la fin du mois de juin 2021.

Vous pourrez obtenir des informations plus détaillées sur cette subvention et sur d'autres aides financières sur le site de l'Agence fédérale pour l'emploi :

www.arbeitsagentur.de

11. L'allocation de chômage partiel peut-elle être versée dans les établissements communaux ou dans 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 accompagné du 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 d'un établissement communal ou public touchés par une suspension d'activité peuvent également prétendre à l'allocation de chômage partiel. Un exemple typique serait une piscine couverte contrainte de fermer ses portes temporairement sur ordre de l'autorité administrative, car le risque de transmission du coronavirus serait trop élevé.

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 COVID-19, 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).

12. 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 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. Ces derniers ne pourront cependant pas bénéficier de l'allocation de chômage partiel.

13. 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 collective peut-il avoir un impact négatif sur l'octroi de l'allocation de chômage partiel ?

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 celui-ci exerce un emploi assujéti aux cotisations sociales. En ce qui concerne l'impact sur les salaires supérieurs au plafond de cotisation, veuillez vous reporter à la question D2.

14. 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 dentistes conventionnés ainsi que par des prestataires du secteur paramédical et des fournisseurs de matériel thérapeutique.

Est entièrement exclu du bénéfice de l'allocation de chômage partiel le seul personnel d'hôpitaux agréés qui, jusqu'au 31 janvier 2021, bénéficient de versements compensatoires dans le cadre de la prolongation du plan de sauvetage pour les hôpitaux, car ils ont été désignés à cet effet par les Länder en fonction des chiffres d'incidence et de la part de lits disponibles dans leurs services de soins intensifs. Pendant cette période, les hôpitaux bénéficient d'une somme forfaitaire visant à couvrir les frais de personnel et les dépenses de matériel. Les hôpitaux qui n'ont pas droit aux versements compensatoires prévus par les dispositions du plan de sauvetage (les hôpitaux agréés n'ayant pas été désignés par les Länder et les cliniques entièrement privées en font partie) pourront en revanche bénéficier de l'allocation de chômage partiel dès lors où les autres conditions préalables sont réunies.

Vous pourrez obtenir des informations plus détaillées sur le site de l'Agence fédérale pour l'emploi : www.arbeitsagentur.de.

15. 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 situé 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 de travail 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 sont concernés.

16. Les salariés intérimaires peuvent-ils également bénéficier de l'allocation de chômage partiel ?

Jusqu'au 31 décembre 2021, les salariés intérimaires travaillant dans les établissements qui ont mis en place un dispositif de chômage partiel avant le 31 mars 2021 pourront bénéficier de l'allocation de chômage partiel.

17. 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), 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) Notification, demande de prestation et obligations en matière de pièces justificatives

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

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

- La suspension de l'activité de l'établissement doit être notifiée dès que possible 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.

La notification est une condition à remplir obligatoirement pour pouvoir percevoir l'allocation de chômage partiel, car celle-ci pourra être versée au plus tôt à compter du mois civil au cours duquel la notification de la suspension d'activité est parvenue à l'Agence pour l'emploi. L'Agence pour l'emploi envoie ensuite un avis sous forme écrite indiquant 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 devra être déposée dans un délai de prescription de trois mois. Le délai court à compter de l'expiration du mois civil (période d'éligibilité) qui couvre les jours pour lesquels l'allocation de chômage partiel a été demandée.

Si vous avez des questions sur la procédure de demande, veuillez vous 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 0800 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. Quand ou jusqu'à quand la suspension d'activité (mise en place du dispositif de chômage partiel) doit-elle être notifiée à l'Agence pour l'emploi compétente ?

Le principe du mois s'applique. En principe, la suspension d'activité devra être notifiée au plus tard le dernier jour du mois civil concerné afin que l'allocation de chômage partiel puisse être versée pour ce mois-ci. Une notification qui n'aura pas respecté ce délai ne pourra pas être faite à une date ultérieure.

Si la suspension d'activité est due à un événement inévitable (p.ex. suspension d'activité ordonnée par des mesures administratives ou reconnues par l'administration), la notification pour le mois civil correspondant sera considérée comme faite si elle est produite sans délai. Dans ce cas, il suffit de présenter la notification sur la suspension d'activité sans retard fautif.

3. 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).

4. 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.

5. 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.

6. 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).

(D) Calcul, montant et durée 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.

Un tableau de calcul de l'allocation de chômage partiel est disponible sur le site internet de l'Agence fédérale pour l'emploi (www.arbeitsagentur.de).

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 pour lequel sont versées les 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 subit 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 ?

Le montant de l'allocation de chômage partiel est calculé sur la base du manque à gagner net. Les personnes au chômage partiel bénéficient systématiquement de 60 % de ce manque à gagner net calculé de manière forfaitaire. Ce taux est porté à 67% lorsqu'il y a au moins un enfant à charge dans le ménage.

En raison des dispositions spécifiques liées à la pandémie, l'allocation de chômage partiel des employés affectés par un manque à gagner d'au moins 50% sera augmentée par paliers. 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 1^{er} mars 2020. Pour les employés dont l'ouverture des droits à l'allocation de chômage partiel s'est constituée au 31 mars 2021, cette disposition est prolongée jusqu'au 31 décembre 2021.

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

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

Pour l'allocation de chômage partiel, la Loi prévoit une durée de versement d'en principe 12 mois. En raison de la pandémie actuelle de COVID-19, la durée de perception de l'allocation de chômage partiel pour les salariés des établissements qui ont mis en place le dispositif de chômage partiel au 31 décembre 2020 au plus tard a été allongée à 24 mois au maximum. Elle pourra être perçue jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard.

7. 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 - la majoration étant liée à la pandémie - est d'avoir été affecté par un manque à gagner d'au moins 50% pendant le mois où est perçue l'allocation. Il suffit que le salarié ait été affecté par un manque à gagner d'au moins 50% au cours du quatrième mois ou des mois suivants pour pouvoir 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 ait bénéficié 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.

8. Si la période de perception de l'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 ?

Ce qui est pris en compte, ce sont les mois durant lesquels un salarié a perçu l'allocation de chômage partiel. Le moment et la durée de la mise en place du dispositif de chômage partiel au sein de l'établissement ainsi qu'une interruption éventuelle de ce dispositif ne sont pas des critères déterminants. Pour pouvoir bénéficier du taux majoré de l'allocation, il suffit que les salariés aient perçu l'allocation de chômage partiel pendant trois mois ou six mois au total. Lorsque commence une nouvelle période d'allocation de chômage partiel, cela ne donne pas lieu à un comptage des mois repris à zéro. Cela vaut également pour les salariés qui changent d'employeur alors qu'ils sont bénéficiaires de l'allocation de chômage partiel et en bénéficient (de nouveau) auprès de leur nouvel employeur.

Exemple A :

Un ou une salarié.e de l'hôtellerie a perçu l'allocation de chômage partiel en mars, avril et mai 2020, mais n'a plus été au chômage partiel à partir de juin 2020.

L'établissement met à nouveau en place le dispositif de chômage partiel à partir de novembre 2020 (quatrième mois de perception de l'allocation). Le ou la salarié.e percevra une allocation de chômage partiel majorée à partir de novembre 2020.

Exemple B :

Un ou une salarié.e de la branche événementielle a perçu l'allocation de chômage partiel en juin, juillet et août 2020 et change d'employeur au 1^{er} septembre 2020. Cet établissement met en place le dispositif de chômage partiel en octobre 2020. Le ou la salarié.e percevra une allocation de chômage partiel majorée à partir d'octobre 2020.

Cette disposition s'applique jusqu'au 31 décembre 2021 pour les employés dont l'ouverture des droits à l'allocation de chômage partiel s'est constituée le 31 mars 2021 au plus tard.

9. Les mois pour lesquels l'allocation de chômage partiel saisonnière a été octroyée sont-ils pris en compte dans le cadre de la majoration de l'allocation de chômage partiel?

Avoir bénéficié au préalable de l'allocation de chômage partiel dans un contexte saisonnier ou conjoncturel n'est pas un critère pris en compte dans la décision relative au taux majoré de l'allocation de chômage partiel ou de l'allocation de chômage partiel saisonnière à partir du quatrième ou du septième mois. Les deux formes d'allocation de chômage partiel seront prises en considération dans le cadre de la majoration de l'allocation de chômage partiel et le taux majoré s'appliquera à chacune de ces formes. Le seul critère déterminant est le nombre de mois pendant lesquels l'allocation a été perçue à partir de mars 2020. Ainsi, en fonction de la durée de perception, depuis mars 2020, de l'allocation de chômage partiel liée au contexte conjoncturel, les employés du bâtiment et de la construction bénéficieront de l'allocation de chômage partiel saisonnière à partir de décembre 2020 également à un taux majoré dès le quatrième ou le septième mois. Cette allocation leur sera octroyée pour les mois où ils sont affectés par un manque à gagner d'au moins 50 %.

(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. Dans ce cas, le revenu n'est pas pris en compte dans le calcul de l'allocation de chômage partiel. Lorsque les employés commencent à exercer une activité secondaire alors qu'ils perçoivent l'allocation de chômage partiel, le revenu issu de cette activité est en principe pris en compte dans le calcul de l'allocation, car le revenu réellement perçu augmente.

Une disposition spécifique liée à la pandémie et en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020 prévoit de ne pas prendre en compte, dans le calcul de l'allocation de chômage partiel, les revenus issus d'activités secondaires dont l'exercice a débuté pendant la période de chômage partiel. 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 n'ont pas été pris en compte dans le calcul de l'allocation jusqu'à hauteur du revenu mensuel jusqu'alors perçu.

Les revenus issus d'activités réduites (« jobs à 450 euros ») ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'allocation de chômage partiel. Compte tenu de la pandémie, cette disposition s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2021.

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 assujéti aux cotisations sociales 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. Cela s'applique jusqu'au 31 décembre 2020. L'exemption de l'obligation de cotisation aux autres branches de la Sécurité sociale est déterminée par les dispositions générales.

En règle générale, une activité réduite n'est pas soumise à l'obligation de cotisation à la Sécurité sociale.

3. Dans l'hypothèse où je suis au chômage partiel et souhaite commencer à exercer une activité secondaire, 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 perçue doit être communiqué.

4. Qui vérifie si le cumul du revenu complémentaire et de l'allocation de chômage partiel atteint les plafonds 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.

En ce qui concerne la non prise en compte de revenus dans le calcul de l'allocation de chômage partiel en raison de la pandémie, veuillez vous reporter à la question E1.

(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 les 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 à la seule charge de l'employeur. En raison de la pandémie, les cotisations sociales à la seule charge de l'employeur lui seront entièrement restituées par l'Agence fédérale pour l'emploi sous forme forfaitaire. Cette disposition est valable du 1er mars 2020 au 30 juin 2021. Du 1^{er} juillet au 31 décembre 2021, cette restitution se fera à hauteur de 50 % si l'établissement a mis en place le dispositif de chômage partiel au 30 juin 2021 au plus tard.

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 continuent d'être versées pour eux.

Les cotisations à verser pour le salaire diminué sont (comme à l'ordinaire) supportées de façon paritaire par l'employeur et le salarié. En outre, l'employeur verse également des cotisations pour le manque à gagner. Celles-ci s'élèvent sont prélevées sur la base de 80% du manque à gagner (différence entre le salaire réel et le salaire dû). Ces cotisations sont à la seule charge de l'employeur. (En ce qui concerne l'allègement des charges sociales des employeurs dans le contexte de la pandémie, veuillez vous reporter à la question F 2). En raison de ces cotisations patronales supplémentaires, le chômage partiel aura seulement des effets minimes sur le montant de la future retraite.

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.

(G) Formation continue et qualification (mesures applicables jusqu'au 31 décembre 2020)

Remarque : En ce qui concerne les formations continues pendant la mise au chômage partiel qui commencent ou pour lesquelles une demande est déposée après le 31 décembre 2020, les nouvelles dispositions en matière de subvention prévues par la loi allemande relative au maintien de l'emploi (Beschäftigungssicherungsgesetz) s'appliqueront pour une durée déterminée. Veuillez consulter les informations détaillées sous la rubrique H en ce qui concerne ce point.

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,
- * les salariés 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 120 heures,
- * la formation et l'organisme responsable de la formation ont obtenu une homologation pour bénéficier d'une aide financière,
- * les salariés 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 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.

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 renforcer 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 du salarié 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 (prestation fournies par l'employeur).

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 renforcer 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.

(H) Formation continue et qualification (mesures applicables à compter du 1^{er} janvier 2021)

Remarque : En ce qui concerne les formations continues pendant la mise au chômage partiel qui commencent ou pour lesquelles une demande est déposée avant le 1^{er} janvier 2021, les dispositions applicables sont exposées sous la rubrique G (voir ci-dessus).

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

Oui. La loi allemande relative au maintien de l'emploi (Beschäftigungssicherungsgesetz) a créé à cet effet un régime d'aide spécifique applicable sur une période déterminée, jusqu'au 31 juillet 2023. Selon ces dispositions, les employeurs peuvent obtenir des subventions pour financer le

coût des cursus de formation en vertu l'article 106 a du Livre III du Code social allemand qui commencent pendant la période de chômage partiel, lorsque :

- * la formation continue comprend plus de 120 heures,
- * la formation et l'organisme responsable de la formation ont obtenu une homologation pour bénéficier d'une aide financière,
- * l'employeur n'est pas tenu d'organiser la formation continue en vertu de dispositions relevant du droit fédéral ou du droit du Land.

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

L'employeur 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 examine la demande de subvention et décide si une aide financière peut être attribuée. Si c'est le cas, l'employeur sera remboursé :

- à 100 % des coûts du cursus de formation lorsque l'établissement comprend moins de dix employés,
 - à 50 % des coûts du cursus de formation lorsque l'établissement comprend entre dix et 249 employés,
 - à 25 % des coûts du cursus de formation lorsque l'établissement comprend entre 250 et 2499 employés
 - à 15 % des coûts du cursus de formation lorsque l'établissement comprend au moins 2500 employés.
- La notice intitulée « Promotion de la formation professionnelle continue » (Förderung der beruflichen Weiterbildung), 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. Est-il possible de poursuivre une formation continue entamée pendant la période de chômage partiel lorsque cette période se termine partiellement ou complètement ?

Oui. Si une formation continue entamée pendant la période de chômage partiel ne prend fin qu'après la fin du chômage partiel, la subvention aux coûts du cursus de formation pourra également être versée pour la partie de la mesure qui court jusqu'à la fin de la période de chômage partiel. En revanche, il n'est pas possible de verser des compléments de salaire à la fin de la période de chômage partiel.

4. Existe-t-il encore d'autres incitations financières afin de mettre à profit les périodes de chômage partiel pour obtenir des qualifications ?

Les employeurs dont les salariés suivent une formation entamée pendant une période de chômage partiel sont remboursés par l'Agence pour l'emploi, pour le mois civil concerné, à hauteur de 50 % des cotisations sociales à leur seule charge qu'ils versent pour les salariés au chômage partiel. Les formations continues de plus de 120 heures peuvent être prise en compte. La formation et l'organisme responsable de la formation doivent être homologués. Par ailleurs, les formations permettant une

progression de carrière en vertu de la loi allemande relative à la promotion des formations permettant une progression de carrière (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz) entamées pendant la période de chômage partiel pourront également être prises en compte. Un remboursement du coût des cursus de formation est exclu pour ce type de formations.

5. 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 renforcer 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 de la personne 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 des subventions aux 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 (prestation fournie par l'employeur). La subvention de la formation professionnelle continue en dehors des périodes de chômage partiel suit, dans ce cadre, un régime de subventions différent de celui qui s'applique aux formations continues dispensées pendant le chômage partiel.

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

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.

Dernière mise à jour le 22/12/2020. 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.