

2 avril 2020

FAQ du Ministère allemand du travail et des affaires sociales

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales / BMA)

Questions et réponses sur l'activité partielle en Allemagne en période de Covid-19

Qu'est-ce que l'indemnisation du chômage partiel ?

L'allocation versée au titre du chômage partiel est prise en charge par l'agence fédérale pour l'emploi (*Agentur für Arbeit*) afin de compenser partiellement la perte de salaire due à la réduction temporaire de l'activité.

L'employeur ne supporte ainsi pas les coûts liés aux salariés mis en chômage partiel. Les entreprises peuvent donc continuer à employer leurs salariés, et ce en dépit d'une baisse d'activité. Le chômage partiel permet ainsi d'éviter les licenciements.

Quelles sont les conditions à remplir pour pouvoir bénéficier des prestations de chômage partiel ?

En principe, l'allocation de chômage partiel est accordée si un accord portant sur une réduction du temps de travail dans l'entreprise a été conclu entre l'employeur et les représentants du personnel, ou entre l'employeur et les salariés concernés, et si cette réduction du temps de travail s'accompagne d'une diminution considérable du volume horaire de travail entraînant une perte de rémunération. Les conditions suivantes doivent être remplies :

- La réduction de l'activité est due à des raisons économiques ou à un événement inévitable (ex : une inondation, une décision administrative).
- La diminution du volume horaire de travail est inévitable et l'entreprise a fait tout son possible pour la réduire ou y contrevenir (ex : dans certaines mesures utilisation du compte d'heures supplémentaires).
- La diminution du volume horaire de travail est temporaire. Ainsi, il est prévu que pendant la période de versement de l'allocation de chômage partiel, un retour à l'horaire habituel ait lieu.
- La diminution du volume horaire de travail a été signalée à l'agence fédérale pour l'emploi.
- Le salarié / la salariée demeure dans une relation de travail soumise à cotisations sociales et aucun licenciement n'est prononcé.
- La diminution du volume horaire de travail est considérable. Il faut qu'au moins un tiers des salariés de l'entreprise subissent une perte de salaire d'au moins 10% de leur revenu mensuel brut.

En temps de crise, les règles concernant le chômage partiel sont-elles assouplies ?

Oui, le gouvernement allemand a publié une ordonnance visant à assouplir les règles relatives au chômage partiel. Elles s'appliquent pour la période courant du 1^{er} mars 2020 au 31 décembre 2020. Les conditions d'octroi du chômage partiel sont assouplies et les employeurs bénéficient d'un allègement financier pour le paiement des cotisations de sécurité sociale.

A savoir :

- Une entreprise peut faire une demande de chômage partiel dès que 10% des salariés de l'entreprise sont concernés par une perte de temps de travail. Le seuil était jusqu'alors d'un tiers.
- Dans le cadre d'horaires de travail glissants, il n'est plus requis de reporter les plages de travail et de consentir des avances sur salaires (Le salarié est alors débiteur de temps de travail). Jusqu'alors la

législation en vigueur à ce jour exigeait que dans les entreprises où des accords sur les fluctuations du temps de travail sont utilisés, de tels accords (compte temps débiteur) soient conclu afin d'éviter la mise en chômage partiel des salariés.

- Les travailleurs intérimaires peuvent également bénéficier du chômage partiel.
- Les cotisations de sécurité sociale supportées par les employeurs pour les salariés en chômage partiel sont remboursées par l'agence fédérale pour l'emploi sous forme de forfait.
- Les cotisations sociales des salariés saisonnier bénéficiaires du chômage partiel ne sont pas remboursées par la taxe sur l'emploi d'hiver, mais par le biais des cotisations assurance chômage.

Comment puis-je prouver que ma demande de chômage partiel repose sur des motifs économiques ?

Les raisons de réduction d'activité doivent être indiquées dans formulaire afférent édité par l'agence pour l'emploi relatif à la notification de la réduction du temps de travail. L'employeur fournit ces indications en son âme et conscience. S'il existe un comité d'entreprise, ce dernier doit approuver les informations fournies par l'employeur ou faire une déclaration séparée. La déclaration doit être présentée par écrit ou par voie électronique à l'agence pour l'emploi dans la circonscription dans laquelle l'entreprise est située (Loi allemande sur la sécurité sociale / SGB III, § 99, al. 1^{er}, phrase 1).

Qui peut prétendre aux allocations de chômage partiel ?

Tous les salariés qui n'ont pas été licenciés et qui subissent une perte de salaire de plus de 10 % en raison d'une mise en chômage partiel et qui continuent à être affiliés aux organismes sociaux, ont droit à une allocation de chômage partiel. Si le seuil de déclenchement est atteint (au moins 1/3 des salariés subissent une réduction de temps de travail de plus de 10 %), même les salariés qui n'ont pas été licenciés et qui sont affiliés aux organismes sociaux et dont la perte de salaire est inférieure ou égale à 10 %, peuvent prétendre au versement d'une allocation de chômage partiel. Jusqu'au 31 décembre 2020, le seuil de déclenchement a été abaissé d'un tiers à 10% des salariés.

Les apprentis peuvent-ils bénéficier d'une allocation de chômage partiel ?

Les apprentis peuvent également bénéficier d'une allocation de chômage partiel.

Toutefois, l'employeur doit tout mettre en œuvre pour assurer la poursuite de la formation. Si le chômage partiel est néanmoins inévitable, l'apprenti a tout d'abord droit au maintien de sa rémunération pendant une période de six semaines (§ 19 al. 1^{er}, n° 2 BBiG- *Berufsbildungsgesetz* / Loi allemand sur la formation professionnelle). A l'issue de cette période, une allocation de chômage partiel peut être versée. L'agence fédérale pour l'emploi recommande que l'organisme de formation professionnelle responsable (ex : la Chambre de commerce et d'industrie, la Chambre des métiers) soit impliqué dans l'examen de la demande de mise en place du chômage partiel pour les apprentis en coordination avec les services d'orientation professionnelle. En outre, l'allocation de chômage partiel peut également être versée sans autre condition aux apprentis qui, après la fin de leur formation professionnelle, sont embauchés (en CDI ou CDD) auprès du même ou d'un autre employeur et sont affiliés aux organismes sociaux.

Dans quel délai le chômage partiel peut-il être introduit ?

En cas de baisse d'activité, le travail à temps partiel peut être introduit à très court terme dans l'entreprise sur la base d'accords visant à réduire le volume horaire de travail. Il doit alors être notifié à l'agence locale pour l'emploi. L'employeur calcule le montant de l'allocation de chômage partiel et la verse aux salariés. Il soumet ensuite une demande de remboursement à l'agence locale pour l'emploi qui, après vérification de la demande, effectue le remboursement à l'employeur. Les éventuelles questions peuvent être clarifiées rapidement et facilement avec l'agence locale pour l'emploi.

Les salariés d'une même entreprise doivent-ils réduire leur temps de travail de la même manière ?

Le temps de travail ne doit pas être réduit de manière égale pour tous les salariés. En revanche, il importe que pour tous les salariés concernés, la réduction du temps de travail qui entraîne une réduction de salaire, i.e. la mise en chômage partiel, soit convenue sur la base de la convention collective applicable ou d'un accord

d'entreprise ou d'un accord individuel. Les conditions de versement de l'allocation de chômage partiel sont remplies, entre autres, si au moins un tiers ou, pour la période courant jusqu'au 31 décembre 2020, 10% des salariés de l'entreprise, subissent une perte de plus de 10% de leur salaire mensuel.

Un employeur doit-il mettre en place le chômage partiel dans toute l'entreprise ou uniquement dans les départements concernés ?

Le travail à temps partiel ne doit pas être introduit et déclaré pour l'ensemble de l'entreprise. Le travail à temps partiel peut également être limité à certains départements.

Quelle peut être l'ampleur de la perte d'heures de travail pour les salariés en chômage partiel ?

La réduction d'heures, de jours ou même de semaines de travail dépend de la baisse concrète d'activité et des accords en place dans l'entreprise. Avec le "chômage partiel zéro", la réduction du temps de travail est de 100 %, c'est-à-dire que toute activité est temporairement complètement arrêtée.

Que dois-je prendre en compte lors de la demande de prestation de chômage partiel ?

La déclaration et la demande de prestation de chômage partiel s'effectuent selon une procédure en deux étapes :

- La réduction d'activité est signalée par écrit par l'employeur ou le comité d'entreprise à l'agence pour l'emploi compétente. L'agence pour l'emploi compétente est celle située dans le quartier ou l'arrondissement dans lequel la société a son siège. L'agence pour l'emploi décide rapidement si les conditions de versement de l'allocation de chômage partiel sont remplies. L'employeur calcule le montant de l'allocation de chômage partiel et la verse aux salariés.
- L'employeur présente ensuite à l'agence pour l'emploi localement compétente une demande écrite de remboursement des allocations de chômage partiel qu'il a avancées. La demande doit être présentée dans un délai de trois mois. Le délai court à compter du dernier jour du mois au cours duquel le remboursement de l'allocation de chômage partiel est demandé.

Les entreprises qui souhaitent obtenir des conseils sur la procédure à suivre peuvent contacter directement leur agence locale pour l'emploi ou le service des employeurs de l'agence fédérale pour l'emploi au 0800 4 5555 20 (à partir de l'Allemagne). Les formulaires nécessaires ainsi qu'un tableau de calcul du montant de l'allocation de chômage partiel sont disponibles sur le site de l'agence fédérale pour l'emploi (www.arbeitsagentur.de).

La procédure d'octroi et de paiement des allocations de chômage partiel est-elle trop bureaucratique ?

Les retours des employeurs concernant la mise en œuvre de la procédure de chômage partiel, le traitement des demandes et le contact avec les interlocuteurs de l'agence fédérale pour l'emploi (OS Team allocation de chômage partiel, allocation d'insolvabilité, allocation de retraite à temps partiel) sont toujours positifs. En règle générale, le remboursement a lieu dans les 15 jours ouvrables suivant l'introduction de la demande. En pratique, la procédure en deux étapes pour le paiement et le remboursement des prestations de chômage partiel a fait ses preuves. Une procédure rapide et simple est dans l'intérêt de toutes les parties concernées. Le personnel de l'agence pour l'emploi localement compétente est à votre disposition pour répondre à toutes vos questions. Le formulaire de notification et de demande de remboursement se trouve sur le site de l'agence fédérale pour l'emploi (www.arbeitsagentur.de).

Quel rôle le comité d'entreprise joue-t-il dans l'introduction du chômage partiel et que se passe-t-il en l'absence de comité d'entreprise ?

L'accord du comité d'entreprise est une condition préalable *sine qua non* à l'introduction du chômage partiel dans l'entreprise. Si l'entreprise est dépourvue de comité d'entreprise et qu'aucune convention collective avec une clause dite de chômage partiel ne s'applique, ou que l'employeur ne prononce pas de licenciement tout en proposant la conclusion d'un nouveau contrat de travail avec un volume horaire réduit, le chômage partiel ne pourra être introduit qu'avec le consentement exprès des salariés concernés. Dans certains cas, cet accord est d'ores et déjà prévu dans le contrat de travail par une clause contractuelle de chômage partiel. Le cas échéant, l'employeur peut alors ordonner le chômage partiel. Si ce n'est pas le cas, le chômage partiel doit être convenu

avec chaque salarié.

Que se passe-t-il si l'employeur et le comité d'entreprise ne parviennent pas à se mettre d'accord sur l'introduction du chômage partiel ?

Selon le § 87, al 1^{er} n° 3 de la loi sur l'organisation sociale des entreprises (*Betriebsverfassungsgesetz*), le comité d'entreprise a un droit de codécision dans l'introduction du chômage partiel. Ainsi, si l'employeur et le comité d'entreprise ne parviennent pas à s'entendre sur l'opportunité et les modalités de l'introduction du chômage partiel, l'employeur et le comité d'entreprise peuvent tous deux faire appel à l'organe de conciliation. La décision de l'organe de conciliation remplace alors l'accord entre l'employeur et le comité d'entreprise (§ 87, al. 2nd de la loi sur l'organisation sociale des entreprises).

Existe-t-il des spécifications concrètes pour l'accord individuel de chômage partiel ?

L'introduction du chômage partiel modifiant une partie essentielle de la relation de travail, un accord spécifique est nécessaire pour réduire le temps de travail et la rémunération afférente. Un tel accord doit a minima porter sur l'étendue de la réduction du temps de travail ou du chômage partiel, ainsi que sur le début et la fin prévue de la réduction du temps de travail ou du chômage partiel. La fin de la période de chômage partiel devrait idéalement être prévue avant la fin de la période maximale de chômage partiel. Il est toutefois possible de l'adapter à court terme en fonction des conditions réelles dans l'entreprise. Ni le Ministère allemand du travail et des affaires sociales, ni l'agence fédérale pour l'emploi ne peuvent fournir de recommandations concrètes pour le contenu de l'accord sur le chômage partiel, car ces accords, tout comme le contrat de travail, sont régis par le principe de l'autonomie et de la liberté contractuelle. Les fédérations d'employeurs ou les chambres de commerce, d'industrie et d'artisanat peuvent éventuellement apporter une aide à cet égard.

Les salariés doivent-ils avoir pris leurs congés payés avant de commencer à recevoir une allocation de chômage partiel ?

En raison de la pandémie actuelle de coronavirus, l'agence fédérale pour l'emploi renonce jusqu'au 31 décembre 2020 à l'obligation jusqu'alors en vigueur pour l'employeur de justifier, que préalablement à la demande de chômage partiel, le salarié a pris l'intégralité de ses congés. Cette renonciation ne vaut toutefois que pour l'année civile en cours (2020). Si le salarié dispose encore de congés payés au titre des années antérieures, il est dans l'obligation de les prendre, afin d'éviter la mise en chômage partiel, à moins que le salarié ait préalablement formulé une demande de congés pour motif impératif, laquelle justifie que son solde de congés payés soit maintenu.

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

L'allocation de chômage partiel est calculée sur la base de la perte nette de rémunération et s'élève à 60 % du salaire net et à 67 % du salaire net si un enfant vit dans le foyer. Un tableau de calcul du montant de l'allocation de chômage partiel est disponible sur le site de l'agence fédérale pour l'emploi (www.arbeitsagentur.de).

Comment l'allocation de chômage partiel est-elle calculée ?

Dans de nombreuses entreprises, l'allocation de chômage partiel est calculée à l'aide d'un logiciel. Si un tel logiciel n'est pas disponible, le tableau créé par l'agence fédérale pour l'emploi peut être utilisé pour calculer le montant de l'allocation de chômage partiel.

Quelle est la durée de versement de l'allocation de chômage partiel ?

La durée légale de versement est de 12 mois. Cette durée peut être prolongée jusqu'à 24 mois par décret du Ministère allemand du travail et des affaires sociales.

Les entreprises à but non lucratif, telles que les associations, les écoles, les crèches ou même les établissements culturels, comme les théâtres, peuvent-elles également recevoir une allocation de chômage partiel ?

Dans le cadre de la pandémie du coronavirus, les entreprises à but non lucratif telles que les associations, ainsi

que les crèches et les personnes travaillant dans le secteur culturel comme les théâtres, peuvent également bénéficier d'allocations de chômage partiel. Si leur établissement a été fermé sur mesure officielle, ceci caractérise un événement inévitable conformément au § 96, al. 1^{er}, phrase 1, n° 1 SGB III. En cas de réduction de travail au sein de l'établissement engendrant une perte de rémunération pour les salariés, l'allocation de chômage partiel peut être accordée si toutes les autres conditions sont remplies.

Des allocations de chômage partiel peuvent-elles être versées dans les entreprises municipales ?

Tout dépend de la cause de la diminution d'activité et du type d'activité. En principe, le chômage partiel est possible dans les établissements municipaux ou publics et entraîne la perception des allocations de chômage partiel. Toutefois, la diminution substantielle et inévitable d'activité, qui est l'une des conditions préalables à l'octroi d'une allocation de chômage partiel, doit reposer sur des motifs économiques ou un événement inévitable. Un événement inévitable est, par exemple, la fermeture temporaire d'une entreprise sur ordre officiel. Dans ce cas, les salariés touchés par la diminution d'activité dans une entreprise publique ont également droit à une allocation de chômage partiel. Un exemple typique serait le cas d'un jardin d'enfants devant fermer temporairement en raison sur décision administrative, parce que le risque de transmission du coronavirus est trop élevé. Dans les entreprises publiques à but lucratif, comme celles qui vendent des biens ou proposent des services payants, une diminution d'activité peut être économiquement justifiée. Par exemple, les conducteurs d'une entreprise de transport public qui transporte incontestablement moins de passagers, et vend donc beaucoup moins de titres de transport en raison de la pandémie du coronavirus, pourraient être mis en chômage partiel.

Quel est l'effet des accords déjà conclus pour sauvegarder les emplois sur le montant des allocations de chômage partiel ?

Les accords conclus par l'employeur avec le comité d'entreprise ou - s'il n'y a pas de comité d'entreprise - avec les salariés pour garantir l'emploi (accords dits de protection de l'emploi dans le cadre d'une modification temporaire du temps de travail) n'ont pas d'effet négatif sur le montant de l'allocation de chômage partiel. L'allocation de chômage partiel versée est basée sur le salaire qui était versé avant la conclusion de l'accord sur la sauvegarde de l'emploi.

Quel est l'effet d'un revenu supplémentaire / d'un emploi secondaire sur le montant de l'allocation de chômage partiel ?

Lorsque le salarié exerçait préalablement au chômage partiel une activité secondaire, cette activité n'a pas d'effet négatif sur le montant de l'allocation. En revanche, si le salarié débute une seconde activité tout en bénéficiant d'une allocation de chômage partiel, la rémunération qui en résulte est imputée sur le montant de l'allocation de chômage partiel, puisque la rémunération réelle est augmentée.

Nouveauté : Les dispositions relatives à la protection sociale prises le 27 mars 2020 prévoient un assouplissement temporaire de la limite pour les revenus supplémentaires perçus pendant la période de chômage partiel. Ainsi, les revenus perçus du 1^{er} avril au 31 octobre 2020, provenant d'une activité secondaire dans des secteurs ou des professions d'importance systémique ne seront crédités sur l'indemnisation du chômage partiel que dans la mesure où la somme des revenus restants de l'emploi principal, des revenus supplémentaires provenant d'un emploi secondaire nouvellement pris en charge et de l'indemnisation du chômage partiel excède le montant des revenus qui auraient été perçus par l'exercice de l'emploi principal sans la diminution d'activité. Les industries et les professions d'importance systémique pour la vie publique, à la sécurité et à la fourniture des moyens de subsistance des citoyens sont celles qui sont absolument indispensables. Il s'agit notamment du secteur de la santé et des soins avec les hôpitaux, des cabinets médicaux et des pharmacies, de l'agriculture et de l'industrie alimentaire ainsi que de l'approvisionnement en nourriture des populations. L'ordonnance relative à la détermination des infrastructures critiques en vertu de la loi sur l'Office fédéral de la sécurité de l'information (*Gesetz für das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik*) fournit un critère d'évaluation de l'importance systémique des industries et des professions.

Est-il exact que les revenus secondaires sont exonérés de cotisations sociales ?

Les revenus secondaires provenant d'un emploi dans les industries et les professions d'importance systémique

perçus pendant la période de chômage partiel, ne sont pas soumis aux cotisations chômage, et ce quel que soit le montant des revenus. Pour les conditions d'exemption de cotisations dans les autres branches de la sécurité sociale, il convient de s'en remettre aux dispositions générales.

Si je suis en chômage partiel et que je souhaite percevoir un revenu supplémentaire (ex : cueillette des asperges), à qui et comment dois-je le signaler ?

En cas d'emploi secondaire, l'employeur (principal) doit être informé et le montant du revenu supplémentaire doit être déclaré. L'agence locale pour l'emploi peut vous soutenir si vous êtes à la recherche d'un emploi secondaire.

En outre, le Ministère allemand de l'alimentation et de l'agriculture a mis en place la plateforme "*Job gesucht - Erntehelfer gefunden !*" sur le site www.daslandhilft.de, qui permet de mettre rapidement et gratuitement en agriculteurs et personnes intéressées par les travaux d'aide à la récolte.

Qui vérifie si le revenu complémentaire et l'allocation de chômage partiel dépasse le montant de la rémunération initiale ?

L'employeur principal vérifie si le revenu secondaire doit être imputé sur le montant de l'allocation chômage. À ces fins, une attestation de revenus secondaires doit être présentée sans délai à l'employeur principal. C'est alors sa responsabilité de calculer le montant de l'allocation de chômage partiel en fonction de la diminution d'activité subie au cours du mois correspondant et du revenu total du salarié. Le revenu secondaire supplémentaire du salarié concerné doit être pris en compte. Toutefois, il n'est imputé sur l'allocation de chômage partiel que lorsque le total des revenus perçus pendant la période de chômage partiel (rémunération réelle de l'emploi principal, revenu supplémentaire et compensation des heures réduites et, le cas échéant, montants complémentaires) excède la rémunération initiale perçue avant le chômage partiel.

Sur quelle base l'allocation de chômage partiel est-elle calculée lorsque le salarié gagne plus que le plafond de revenu soumis à cotisations sociales ?

Le montant des allocations de chômage partiel est basé sur la différence entre la rémunération effectivement perçue (rémunération brute réelle au cours du mois de chômage partiel) et la rémunération initiale (rémunération brute soumise à cotisations que le salarié aurait perçue au cours du mois sans chômage partiel). La rémunération initiale à prendre en compte est, en principe, la rémunération habituelle au sens de l'assurance sociale jusqu'au plafond de revenu au-delà duquel l'excédent n'est plus soumis à cotisations sociales.

Comme pour l'allocation de retour à l'emploi, la perte de revenus est donc couverte jusqu'au plafond de revenu soumis à cotisations sociales. Si le salarié perçoit pendant la période de chômage partielle, une rémunération excédant ce plafond, il ne pourra prétendre à aucune allocation de chômage partiel.

Les salariés qui ne relèvent d'aucune convention collective peuvent-ils également prétendre à une allocation de chômage partiel ? Un contrat de travail qui ne serait régi par aucune convention collective peut-il avoir un effet négatif sur l'octroi de l'allocation de chômage partiel ?

Un salarié dont le contrat de travail ne relève d'aucune convention collective n'est pas exclu du versement de l'allocation de chômage partiel, s'il est affilié aux organismes sociaux. Veuillez-vous référer à la question précédente pour ce qui concerne les conséquences des rémunérations supérieures au plafond de revenu soumis à cotisations.

Les montants complémentaires réglementés par les conventions collectives sont-ils pris en compte dans le calcul de l'allocation de chômage partiel ?

Les montants complémentaires versés par l'employeur ou les subventions à l'indemnisation du chômage partiel ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'allocation de chômage partiel. Ils ne réduisent pas l'allocation de chômage partiel tant qu'il y a une perte de rémunération.

Le travail à temps partiel et la perception d'une allocation de chômage partiel ont-ils une influence sur les primes d'insertion que les employeurs reçoivent pour un salarié ?

Les primes d'insertion sont calculées en fonction de la "rémunération éligible", c'est à dire de la rémunération

régulièrement versée d'une part, et d'une contribution forfaitaire aux charges patronales d'autre part. Pour les périodes pendant lesquelles l'employeur ne verse aucune rémunération, la prime d'insertion doit être réduite ou suspendue en conséquence. En principe, ces périodes n'ont aucun effet sur la durée de la subvention. Pour de plus amples informations, il convient de se rapprocher de l'agence pour l'emploi.

Les étudiants sont-ils pris en compte pour déterminer le nombre de salariés dans l'entreprise ou seuls les salariés soumis aux cotisations d'assurance sociale comptent-ils ?

Tous les salariés dont le temps de travail est au titre, du chômage partiel, réduit au moins pour une journée dans le mois, doivent être pris en compte. Cela inclut également les salariés qui ne sont pas soumis aux cotisations d'assurance sociale.

Cela comprend, par exemple :

- les personnes employées en mini-job,
- les salariés en congé de maladie,
- les salariés en congé payé,
- les salariées en congé de maternité.

En revanche, cela ne comprend, par exemple :

- les apprentis (disposition légale explicite),
- Les salariés dont le contrat de travail est suspendu, par exemple en raison d'un congé parental.

Le chômage partiel est-il également possible pour les apprentis engagés sous contrat à durée déterminée ?

Oui, l'allocation de chômage partiel peut également être versée aux apprentis qui, après la fin de leur formation en apprentissage, concluent un contrat de travail soumis à cotisations sociales (à durée déterminée ou indéterminée) auprès du même ou d'un autre employeur.

Quelle décision prendre vis-à-vis des salariés employés en mini-job lorsqu'il n'y a pas de travail disponible ? Doit-on les licencier avant de pouvoir passer en chômage partiel ?

Les salariés employés en mini-job ne doivent pas être licenciés avant l'introduction du chômage partiel. Cependant, ils ne peuvent pas prétendre au versement de l'allocation de chômage partiel.

Qui verse les cotisations de sécurité sociale pendant le chômage partiel ?

Pendant la durée du chômage partiel, l'employeur et le salarié continuent à verser les cotisations de sécurité sociales sur la partie du salaire qui est maintenue. Par ailleurs, des cotisations sociales sont dues sur un montant correspondant à 80% de la perte de salaire subie par le salarié. L'employeur supporte seul ces cotisations. Elles lui seront remboursées de façon forfaitaire par l'agence fédérale pour l'emploi sous forme de forfait jusqu'au 31 décembre 2020.

Le chômage partiel a-t-il des conséquences négatives en matière de sécurité sociale ?

Non. Les salariés en chômage partiel doivent faire face à une perte de revenus, mais ils restent affiliés aux organismes de sécurité sociale. Leur couverture sociale en matière d'assurance santé, retraite, dépendance, accident et d'assurance chômage est maintenue.

Comment le chômage partiel affecte-t-il le droit à la pension de retraite ?

Les salariés continuent de cotiser à l'assurance retraite pendant toute la durée du chômage partiel. Sur la part du salaire perçu, les cotisations patronales et salariales sont dues. Afin que le montant ultérieur de la pension de retraite soit maintenu, l'employeur est tenu de verser une cotisation retraite supplémentaire calculée sur une assiette correspondant à 80 % de la perte de rémunération (différence entre la rémunération initiale et la rémunération réelle). Cette cotisation est à la charge de l'employeur. La cellule d'information et de renseignement de la caisse fédérale de retraite (*Deutsche Rentenversicherung*) est à votre disposition pour toute question concernant les effets du chômage partiel sur les prestations de retraite. Elle est joignable au 0800 1000 480 70 (à partir de l'Allemagne).

N'est-il pas moins cher pour l'employeur de licencier les salariés ?

Dès l'amélioration de la situation économique, les salariés en chômage partiel voient leur temps de travail immédiatement augmenté, et il est possible de repasser à un horaire de travail normal. Les salariés sont immédiatement disponibles et ne doivent pas être d'abord recrutés, embauchés et formés. C'est un énorme avantage. De plus, la durée de baisse d'activité est souvent moins importante qu'en période de licenciements. Par ailleurs, en cas de licenciement, les salariés perçoivent l'intégralité de leur salaire jusqu'à la fin de la période de préavis, et ce, qu'ils soient ou non occupés à plein temps. Le chômage partiel, en revanche, réduit immédiatement les coûts pour l'entreprise.

Les salariés peuvent-ils être licenciés pendant la période de chômage partiel déclarée ?

Conformément au principe de proportionnalité (licenciement doit être prononcé en dernier recours), en cas de diminution temporaire d'activité, l'introduction du chômage partiel peut rendre nul tout licenciement pour motif économique. Toutefois, le chômage partiel n'exclut pas le prononcé de licenciements économiques si l'emploi est définitivement supprimé.

L'indemnisation du chômage partiel a-t-elle une incidence sur le droit à l'allocation de retour à l'emploi et sur son montant ?

Dans de nombreux cas, le chômage partiel permet d'éviter des licenciements économiques. Lorsqu'un licenciement est néanmoins prononcé, les salariés ne sont pas désavantagés parce qu'ils ont été en chômage partiel. En effet, les périodes pendant lesquelles l'allocation de chômage partiel est perçue n'a pas d'effet négatif sur le droit aux allocations de chômage. Les cotisations sociales continuent d'être versées pendant toute la durée du chômage partiel, et ce même si les salariés en chômage partiel ne travaillent pas. Les périodes de chômage partiel sont prises en compte pour déterminer la durée de cotisation. Si un salarié se retrouve au chômage après avoir reçu des allocations de chômage partiel, le montant des allocations de retour à l'emploi est calculé sur la base de la rémunération qui aurait été perçue sans la réduction d'activité (rémunération initiale). Ainsi, les salariés ont la garantie de ne subir aucun désavantage en cas de période de chômage après une période de chômage partiel.

La formation continue peut-elle être encouragée pendant le chômage partiel ?

Les salariés peuvent être subventionnés par la prise en charge de tout ou partie des coûts de formation continue conformément au troisième livre du Code de la sécurité sociale (Sozialgesetzbuch III) lorsque :

- les connaissances et les compétences qui doivent être acquises vont au-delà de la formation continue exclusivement liée à l'emploi occupé,
- au moins quatre années se sont écoulées depuis l'obtention de la qualification professionnelle,
- le salarié n'a pas participé au cours des quatre dernières années précédant la demande à une formation professionnelle continue financée dans le cadre du SGB III,
- la mesure est effectuée en dehors de l'entreprise et dure plus de 160 heures,
- la mesure et l'organisme responsable de la mesure sont agréés pour percevoir le financement, et
- les salariés sont touchés par des changements structurels ou cherchent à se former aux métiers dans lesquels la main-d'œuvre est rare. Il peut être dérogé à cette règle dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Comment la subvention de la formation continue par l'agence fédérale pour l'emploi fonctionne-t-elle en pratique ?

L'employeur et le salarié peuvent tous deux demander à l'agence pour l'emploi de prendre en charge les coûts des mesures de formation. Le droit à la subvention est alors examiné, l'agence pour l'emploi décide si une subvention est possible selon le SGB III. Dans le cas d'une subvention, un « bon pour une formation » est généralement remis au salarié. Les salariés peuvent alors échanger ce « bon pour une formation », selon les conditions qui y sont spécifiées, auprès de tout établissement de leur choix, agréé pour la formation continue. Un guide et des conseils pour trouver une offre de formation adaptée figurent dans la brochure "*Förderung der beruflichen Weiterbildung*" (Promotion de la formation professionnelle continue), disponible auprès de l'agence fédérale pour l'emploi. La base de données "KURSNET" de l'agence fédérale pour l'emploi sur la formation et la

formation continue sur Internet et les prestataires de formation eux-mêmes offrent également des informations complètes sur les offres de formation agréées.

Quelles sont les possibilités de formation continue disponibles avant que le chômage partiel ne devienne un problème ou lorsque le chômage partiel n'est pas nécessaire dans l'entreprise ?

En 2019, la loi sur les possibilités de qualification (*Qualifizierungschancengesetz*) a permis aux salariés de bénéficier d'un financement de la formation continue indépendamment de leur formation, de leur âge ou de la taille de leur entreprise, ouvrant ainsi de nouvelles possibilités. Le développement du financement de la formation professionnelle continue s'adresse à tous les salariés qui exercent des activités professionnelles pouvant être remplacées par des technologies, ou qui peuvent être touchés par des changements structurels ou qui recherchent une formation professionnelle continue dans un métier où il y a un manque de main d'œuvre. La promotion de la formation continue comprend d'une part, la prise en charge des frais de formation continue (ex : les frais des cours de formation) pour chaque salarié (promotion des salariés) et d'autre part, l'octroi de subventions aux employeurs pour les absences au travail dues à la formation continue (prestation pour l'employeur). La prise en charge des coûts de la formation continue et l'octroi de subventions nécessitent généralement un cofinancement par l'employeur. Le type et l'étendue de la subvention dépendent largement de la taille de l'entreprise.

Est-il possible de poursuivre une formation continue qui a été commencée avant le chômage partiel ?

En principe, cela est possible s'il s'agit d'une formation continue effectuée en plus des heures de travail (par exemple le soir ou le week-end). Dans le cas où le salarié a débuté une qualification professionnelle avant le début du chômage partiel, et que cette formation se déroulait en tout ou en partie pendant les heures de travail et que le salarié avait été dispensé de travail à cet effet, l'allocation de chômage partiel sera versée exclusivement pour compenser la diminution de temps de travail économiquement travaillé. Dans ce cas, les heures de dispense d'activité étaient destinées à la formation continue, si bien que pour les heures afférentes le salaire est maintenu. Les frais de formation continue continueront à être subventionnés par l'agence pour l'emploi si le salaire est maintenu.

Une formation continue commencée pendant le chômage partiel peut-elle être poursuivie si le chômage partiel prend fin en tout ou en partie ?

La participation à une formation continue ne doit pas empêcher le retour à un horaire de travail normal. En principe, il doit donc être possible d'adapter le calendrier de la formation continue à l'arrêt total ou partiel du chômage partiel, et d'y mettre fin lorsque l'employé reprend son travail habituel. Si l'employeur accepte, et continue de dispenser le salarié de son travail, la formation continue peut être poursuivie si nécessaire au-delà de la fin du chômage partiel. Les détails sur la poursuite du financement dans le cadre du soutien fourni au titre de la loi sur les possibilités de qualification peuvent être obtenus auprès de l'agence pour l'emploi.

Qui décide des éventuelles mesures de qualification - l'employeur ou les salariés ?

Le contenu, le type et la durée de la formation continue sont convenus d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Que dois-je faire exactement pour que ma formation continue soit subventionnée par l'agence pour l'emploi ?

Tant l'employeur que le salarié peuvent s'adresser à l'agence pour l'emploi pour demander que les coûts de la formation soient couverts. La demande de subvention est alors examinée, et si le résultat est positif, un « bon de formation » est généralement remis au salarié. Les salariés peuvent alors échanger ce « bon pour une formation », selon les conditions qui y sont spécifiées, auprès de tout un établissement de leur choix, agréé pour le financement de la formation continue. Un guide et des conseils pour trouver une offre de formation adaptée figurent dans la brochure "*Förderung der beruflichen Weiterbildung*" (Promotion de la formation professionnelle continue), disponible auprès de l'agence fédérale pour l'emploi. La base de données "KURSNET" de l'agence fédérale pour l'emploi sur la formation et la formation continue sur Internet et les prestataires de formation eux-mêmes offrent également des informations complètes sur les offres de formation agréées. Parallèlement, les employeurs peuvent demander à l'agence fédérale pour l'emploi une subvention s'ils dispensent des salariés d'exécuter leurs obligations issues du contrat de travail afin de bénéficier d'une mesure de formation et s'ils

continuent de verser leur salaire pendant cette période. Si la décision est positive, l'agence pour l'emploi verse la subvention directement à l'employeur.