

TABLEAU DE DONNÉES COMPARATIVES SUR LES DISPOSITIFS DE CHÔMAGE PARTIEL DANS 8 PAYS D'EUROPE

Situation au 23 avril 2020*

	Allemagne	Belgique	Espagne	France
Dispositif	Le Kurzarbeit (activité réduite) est un dispositif d'indemnisation en cas de réduction temporaire de la durée du travail habituelle et de la rémunération correspondante.	Le chômage temporaire est un dispositif d'indemnisation en cas de réduction ou de suspension temporaire de la prestation de travail.	L' ERTE est un dispositif d'indemnisation en cas de suspension du contrat de travail** ou de réduction de la journée de travail.	L' Activité partielle est un dispositif d'indemnisation en cas de réduction ou d'interruption temporaire d'activité de l'entreprise.
Evènements éligibles	<p>En cas d'évènement temporaire et inévitable :</p> <ul style="list-style-type: none"> • mesures prises par les autorités • conditions météorologiques exceptionnelles <ul style="list-style-type: none"> • accident • force majeure • causes économiques (du 1er mars 2020 au 31 décembre 2021 : problèmes économiques liés à la crise du Covid-19). 	<p>En cas de force majeure ou pour des raisons économiques.</p> <p>Depuis le 13 mars 2020, le chômage temporaire lié au Covid-19 peut être intégralement considéré comme du chômage temporaire pour force majeure.</p>	<p>Pour raisons économiques, techniques, d'organisation ou de production ou en cas de force majeure.</p>	<p>Dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • conjoncture économique • difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie • sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel <ul style="list-style-type: none"> • transformation • restructuration ou modernisation de l'entreprise • toute autre circonstance de caractère exceptionnel.
Bénéficiaires	<p>Tous les salariés dont le contrat de travail n'est pas interrompu durant la phase d'activité partielle, y compris les travailleurs intérimaires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ouvriers et employés du secteur privé, du secteur public et du secteur non marchand (pour force majeure uniquement) • Travailleurs intérimaires pendant la durée de leur contrat intérimaire • Personnel contractuel occupé dans un établissement d'enseignement (pour force majeure uniquement) • Apprentis qui suivent une formation en alternance. 	<p>Les travailleurs (sous contrat de travail)</p> <p>en activité de tous les secteurs affectés par la déclaration de l'état d'alerte lié à l'épidémie du Covid-19.</p>	<p>Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail.</p> <p>Dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, le dispositif a été étendu à certaines catégories (particuliers employeurs, employeurs publics embauchant des salariés de droit privé, entreprises étrangères qui ne disposent pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national, salariés des régies de remontées mécaniques ou de pistes de ski).</p>

Montant de l'indemnisation	<p>60% du salaire net de référence au titre des heures chômées (67% pour les salariés ayant au moins un enfant à charge).</p> <p>Jusque fin 2020, les salariés en chômage partiel ayant une réduction d'au moins 50 % de leur temps de travail perçoivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • A partir du 4e mois : 70% du salaire net de référence au titre des heures chômées (77% pour les salariés ayant au moins un enfant à charge) • A partir du 7e mois : 80% du salaire net de référence au titre des heures chômées (87% pour les salariés ayant au moins un enfant à charge). 	<p>70 % du salaire de référence brut (au lieu de 65 %) au titre des heures chômées pour la période allant du 1er février au 30 juin 2020. A cette allocation s'ajoute une prime exceptionnelle de 5,63 € net/jour.</p>	<p>70% du salaire de référence brut au titre des heures chômées.</p>	<p>70% de la rémunération horaire brute pour chaque heure chômée, dans la limite de la durée légale du travail. Cette indemnité ne peut être inférieure à 8,03 € par heure chômée.</p>
Plafond	<ul style="list-style-type: none"> • Anciens Länder : 2 891,65 € / mois • Nouveaux Länder : 2 748,64 € / mois 	<p>2754,76 € / mois</p>	<p>Pour un mois :</p> <p>1 098 € sans enfant 1 254 € avec un enfant 1 411 € avec plusieurs enfants</p>	<p>31,97 € / heure soit 70% de 4,5 Smic horaire</p>
Durée d'indemnisation	<p>12 mois avec une possibilité de prolongation à 24 mois .</p>	<p>Non prédéterminée (durée des mesures de protection imposées par les autorités).</p>	<p>Non prédéterminée (durée pendant laquelle l'état d'alerte est déclaré).</p>	<p>Dans la limite de 12 mois et d'un contingent de 1607 heures par an et par salarié jusqu'au 31 décembre 2020.</p>
Versement de l'indemnité	<p>Versée à l'employeur par l'Agence fédérale pour l'Emploi.</p>	<p>Versée par l'un des organismes de paiement privés gérés par les trois principaux syndicats belges ou par la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage, organisme de paiement public.</p>	<p>Versée par le Service public de l'emploi (SEPE).</p>	<p>Avancée par l'employeur, puis remboursée par l'Agence des Services et Paiements pour le compte de l'Etat (2/3) et de l'Unédic (1/3).</p>

* L'Unédic s'efforce de diffuser des informations exactes et à jour, et corrigera, dans la mesure du possible, les erreurs ou évolutions qui lui seront signalées. Toutefois, elle ne peut en aucun cas être tenue responsable de l'utilisation et de l'interprétation de l'information contenue dans cette publication.

** Un autre dispositif dit "ERE" (Expediente de Regulación de Empleo) peut s'appliquer en cas de suspension du contrat de travail pour force majeure.

*** Susceptible de modification.

TABLEAU DE DONNÉES COMPARATIVES SUR LES DISPOSITIFS DE CHÔMAGE PARTIEL DANS 8 PAYS D'EUROPE

Situation au 23 avril 2020*

	Italie	Luxembourg	Royaume-Uni	Suisse
Dispositif	Le CIGO , le CIGS et le CIGD sont des dispositifs d'indemnisation en cas de suspension de l'activité ou de réduction horaire.	Le chômage partiel est un dispositif d'indemnisation en cas de réduction ou d'interruption temporaire d'activité.	Le Coronavirus job retention scheme est un instrument de soutien aux employeurs dont l'activité a été gravement affectée par le Covid-19.	La réduction de l'horaire de travail (RHT) est un dispositif d'indemnisation en cas de suspension complète ou partielle de l'activité de l'entreprise.
Evènements éligibles	<p>Dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Situation temporaire du marché ou évènements temporaires non imputables à l'employeur ou aux travailleurs (CIGO) • Restructuration, réorganisation, reconversion d'entreprise, crise économique, faillite, liquidation judiciaire, fermeture administrative et autres cas de cessation d'activité (CIGS) • Situations, crises commerciales causées par des situations temporaires sur le marché, restructuration ou réorganisation (CIGD) • Suspension ou réduction de l'activité en raison de l'urgence épidémiologique (CIGO, CIGS, CIGD). 	<p>Dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Problèmes économiques conjoncturels ou structurels <ul style="list-style-type: none"> • Intempéries • Lien de dépendance économique • Evènement externe à l'entreprise qui rend impossible la continuation de l'activité économique habituelle et en cas de force majeure (Covid-19). 	<p>Uniquement dans le cas de la pandémie du Covid-19.</p>	<p>Dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facteurs d'ordre économique conjoncturel <ul style="list-style-type: none"> • Intempéries • Perte de travail due à la pandémie du Covid-19.
Bénéficiaires	<p>Extension du champ d'application des CIGO, CGIS à tous travailleurs (employés, ouvriers, cadres), tous secteurs, toutes régions, y compris les entreprises de moins de 5 salariés pour une période de 9 semaines maximum entre le 23 février et le 31 août 2020.</p> <p>Pour le CIGD : les travailleurs (employés, ouvriers, cadres) de tous les secteurs et de toutes les régions, y compris les entreprises avec moins de 5 salariés.</p>	<p>Les personnes sous contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, les apprentis, les personnes en mesures en faveur de l'emploi.</p>	<p>Salariés rémunérés dans le cadre du dispositif PAYE : salariés sous contrat à temps plein ou à temps partiel, salariés intérimaires, contrats flexibles ou contrats zéro heure.</p>	<p>Tous les travailleurs soumis à l'obligation de cotiser à l'Assurance chômage, ainsi que ceux ayant achevé leur formation obligatoire et n'ayant pas atteint l'âge minimum pour cotiser à l'assurance vieillesse</p> <p>Le champ d'application a été étendu aux travailleurs avec un contrat de durée déterminée, apprentis, travailleurs intérimaires, et aux travailleurs dont la fonction est similaire à celle de l'employeur dans le cadre de la pandémie.</p>

Montant de l'indemnisation	80 % du salaire de référence brut au titre des heures chômées dans la limite de 40 heures par semaine.	80 % du salaire brut normalement perçu au titre des heures chômées. Le montant ne peut pas être inférieur au salaire social minimum.	80 % du salaire de référence brut au titre des heures chômées.	80 % du salaire de référence brut au titre des heures chômées.
Plafond	1 400 € / mois ***	250 % du salaire social minimum (5 355 €)	2 500 £ / mois (soit 2 831 € environ)	80 % du plafond du salaire de référence (11 247 €)
Durée d'indemnisation	9 semaines maximum entre le 23 février et le 31 août 2020 (CIGO, CIGS, CIGD). Sinon, durées variables selon les dispositifs et les motifs de recours.	1 022 heures par an et par salarié travaillant à temps plein : c'est la réduction de la durée de travail couverte par le régime de chômage partiel ne peut actuellement excéder.	Du 1er mars au 30 juin 2020.	12 mois au plus dans un laps de temps de deux ans. Toutefois, la perte de travail mensuelle supérieure à 85 % de l'horaire normal de l'entreprise ne peut excéder 4 mois.
Versement de l'indemnité	Avancée par l'employeur qui se fait rembourser par l' Institut national de sécurité sociale (INPS) .	Avancée par l'employeur qui se fait rembourser par le Fonds pour l'emploi (dans la limite de 1 022 heures).	Avancée par l'employeur qui reçoit une subvention à hauteur de 80 % des salaires de ses employés.	Versée à l'employeur par les caisses de chômage.

* L'Unédic s'efforce de diffuser des informations exactes et à jour, et corrigera, dans la mesure du possible, les erreurs ou évolutions qui lui seront signalées. Toutefois, elle ne peut en aucun cas être tenue responsable de l'utilisation et de l'interprétation de l'information contenue dans cette publication.

** Un autre dispositif dit "ERE" (Expediente de Regulación de Empleo) peut s'appliquer en cas de suspension du contrat de travail pour force majeure.

*** Susceptible de modification.