

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

Situation au 3 juin 2021*

	Allemagne	Belgique	Danemark	Espagne
Dispositif	<p>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.</p>	<p>Le chômage temporaire est un dispositif d'indemnisation en cas de réduction ou de suspension temporaire de la prestation de travail.</p>	<p>L'Arbejdsfordeling est un dispositif d'indemnisation qui vise à éviter les licenciements.</p>	<p>L' ERTE est un dispositif d'indemnisation en cas de suspension du contrat de travail ou de réduction des heures de travail.</p>
Evènements éligibles	<p>En cas des évènements temporaires et inévitables suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raisons économiques (manque de travail en raison de la conjoncture économique, manque de matières premières, manque de capitaux, baisse des exportations pour des raisons externes, modification des structures de l'entreprise) • Evènements inévitables (accidents, conditions météorologiques exceptionnelles, mesures prises par les autorités, raisons liées à la pandémie de 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 liées à la pandémie du Covid-19.</p>	<p>Pour raisons économiques, techniques, d'organisation ou de production ou en cas de force majeure.</p>

	Allemagne	Belgique	Danemark	Espagne
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 • Travailleurs intérimaires pendant la durée de leur contrat intérimaire • Personnel contractuel occupé dans un établissement d'enseignement • Apprentis qui suivent une formation en alternance 	<p>Tous les salariés volontairement affiliés à une caisse de chômage (exceptionnellement, les salariés peuvent s'affilier de manière rétroactive en payant 3 mois de cotisations).</p>	<p>Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail, y compris les travailleurs temporaires ou les travailleurs à temps partiel.</p>
Conditions d'indemnisation (liste non exhaustive)	<p>Baisse d'activité : elle doit concerner au moins 10% des effectifs et 10% de leur rémunération brute mensuelle sur un mois calendaire (pour les entreprises qui commencent à bénéficier du dispositif après le 1er juillet 2021, au moins un tiers des effectifs doit être concerné).</p> <p>Accord du salarié exigé : oui</p> <p>Licenciement des salariés : possible s'il est justifié par des motifs autres que ceux qui ont conduit à l'introduction du chômage partiel, ou quand il ne s'agit plus de raisons temporaires (les postes des salariés licenciés doivent être supprimés définitivement)</p>	<p>Baisse d'activité : pas de baisse d'activité minimale requise</p> <p>Accord du salarié exigé : non</p> <p>Licenciement des salariés : pas de disposition spécifique</p>	<p>Baisse d'activité : jusqu'au 13 septembre 2020 - au moins 30% des salariés de l'entreprise en risque de licenciement (ou plus de 50 salariés) ; depuis le 14 septembre 2020 - la durée normale du travail doit être réduite de 20% à 50% pour chaque salarié concerné sur une durée de quatre semaines ; réduction de 80% maximum avec convention collective.</p> <p>Accord du salarié exigé : oui</p> <p>Licenciement des salariés : l'employeur ne doit pas procéder à des licenciements en cas de recours au dispositif</p>	<p>Baisse d'activité : en cas de force majeure, pas de baisse d'activité minimale requise</p> <p>Accord du salarié exigé : non</p> <p>Licenciement des salariés : l'employeur ne doit pas procéder à des licenciements pendant le recours au dispositif et six mois après la reprise de l'activité normale</p>

	Allemagne	Belgique	Danemark	Espagne
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 2021, 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>Dans certains secteurs, des accords collectifs peuvent prévoir des compensations plus élevées.</p>	<p>70% du salaire de référence brut (au lieu de 65%) au titre des heures chômées pour la période allant du 1er février 2020 au 30 juin 2021.</p> <p>A cette allocation s'ajoute une prime exceptionnelle de 5,63 € net/jour.</p>	<p>100% du salaire de référence (net de cotisations sociales) dont 75% est pris en charge par l'Etat et 25% par l'employeur.</p> <p>90% du salaire de référence (net de cotisations sociales) pour les salariés payés à l'heure.</p>	<p>70% du salaire de référence brut au titre des heures chômées.</p>

	Allemagne	Belgique	Danemark	Espagne
Plafond	<ul style="list-style-type: none"> • Anciens Länder : 3 022,15 € / mois • Nouveaux Länder : 2 887,81 € / mois 	<p>1 928,33 € / mois (soit 70 % du plafond du salaire de référence)</p>	<p>3 130 € / mois (soit 23 289 DKK)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 153 € / mois sans enfant • 1 318 € / mois avec un enfant • 1 483 € / mois avec plusieurs enfants
Durée d'indemnisation	<p>12 mois avec une possibilité de prolongation à 24 mois (jusqu'à fin 2021 pour les entreprises ayant bénéficié du dispositif en 2020).</p>	<p>Non prédéterminée (durée des mesures de protection imposées par les autorités).</p>	<p>Du 9 mars 2020 au 31 décembre 2021 (périodes de 13 semaines prolongeables)</p>	<p>Du 18 mars 2020 au 30 septembre 2021.</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 l'Autorité commerciale danoise (Erhvervsstyrelsen).</p>	<p>Versée par le Service public de l'emploi (SEPE).</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.

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

Situation au 3 juin 2021*

	France	Irlande	Italie	Luxembourg
Dispositif	<p>L'Activité partielle (AP) et l'Activité partielle de longue durée (APLD) sont des dispositifs d'indemnisation en cas de réduction ou d'interruption temporaire d'activité de l'entreprise.</p>	<p>Le Short-Time Work Support est un dispositif d'indemnisation en cas de réduction temporaire des jours de travail.</p>	<p>Le CIGO, le CIGS et le CIGD sont des dispositifs d'indemnisation en cas de suspension de l'activité ou de réduction horaire.</p>	<p>Le chômage partiel est un dispositif d'indemnisation compensatoire pour les pertes de salaire subies du fait que la durée normale de travail, légale ou conventionnelle, est réduite dans l'entreprise.</p>
Evènements éligibles	<p>Dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conjoncture économique <ul style="list-style-type: none"> • Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie <ul style="list-style-type: none"> • Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel • Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise • Toute autre circonstance de caractère exceptionnel <p>APLD :</p> <ul style="list-style-type: none"> • difficultés durables n'étant pas de nature à compromettre la pérennité de l'entreprise et • sous réserve d'engagements de maintien dans l'emploi 	<p>Dans les cas de manque du travail ou de circonstances financières nécessitant une réduction temporaire des effectifs.</p>	<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 • Accidents ou raisons techniques • Lien de dépendance économique <ul style="list-style-type: none"> • Force majeure (Covid-19)

	France	Irlande	Italie	Luxembourg
Bénéficiaires	<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 (employeurs publics embauchant des salariés de droit privé, salariés placés en activité partielle en raison de leur vulnérabilité ou qui doivent assurer la garde de leur enfant, certains salariés de particuliers employeurs).</p>	<p>Tous les salariés travaillant à temps plein et remplissant la condition d'affiliation de l'assurance chômage.</p>	<p>Extension du champ d'application des CIGO et CGIS à</p> <p>tous les salariés de tous les secteurs y compris les entreprises de moins de 15 salariés (mais d'au moins 5 salariés).</p> <p>Pour le CIGD : tous les salariés de tous les secteurs, y compris les entreprises avec moins de 5 salariés.</p>	<p>Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail, à durée indéterminée ou à durée déterminée. Les apprentis et les personnes en mesures en faveur de l'emploi sont éligibles pour la période du 18 mars au 30 juin 2020.</p>
Conditions d'indemnisation (liste non exhaustive)	<p>Baisse d'activité : arrêt total ou partiel de l'activité (pas de seuil minimal pour l'AP). Pour l'APLD, baisse d'activité de 40 % maximum.</p> <p>Accord du salarié exigé : non</p> <p>Licenciement des salariés : pas d'interdiction pour l'AP. Pour l'APLD, l'employeur ne doit pas procéder à des licenciements pendant la période d'APLD.</p>	<p>Baisse d'activité : la semaine de travail est systématiquement réduite à 3 jours ou moins (au lieu de 5) ; le salarié doit continuer à travailler au moins 1 jour par semaine</p> <p>Accord du salarié exigé : oui (sauf si c'est prévu par le contrat de travail)</p> <p>Licenciement des salariés : pas de disposition spécifique</p>	<p>Baisse d'activité : pas de baisse minimale d'activité requise</p> <p>Accord du salarié exigé : non</p> <p>Licenciement des salariés : l'employeur ne doit pas procéder à des licenciements en cas de recours au dispositif (jusqu'au 30 juin 2021).</p>	<p>Baisse d'activité : pas de baisse minimale d'activité requise</p> <p>Accord du salaire exigé : non</p> <p>Licenciement des salariés : l'employeur ne doit pas procéder à des licenciements en cas de recours au dispositif</p>

	France	Irlande	Italie	Luxembourg
Montant de l'indemnisation	<p>Pour chaque heure chômée, dans la limite de la durée légale ou conventionnelle du travail, le salarié perçoit une indemnité et l'employeur une allocation, calculées en pourcentage de la rémunération horaire brute habituelle (limitée à 4,5 Smic).</p> <p>Dans les secteurs non protégés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Du 1er janvier au 31 mai 2021 : 70% pour le salarié et 60% pour l'employeur • Du 1er au 30 juin 2021 : 70% pour le salarié et 52% pour l'employeur • A partir du 1er juillet 2021 : 60% pour le salarié et 36% pour l'employeur <p>Dans les secteurs protégés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Du 1er janvier au 30 juin 2021 : 70% pour le salarié et pour l'employeur • Du 1er au 31 juillet : 70% pour le salarié et 60% pour l'employeur • Du 1er au 31 août : 70% pour le salarié et 52% pour l'employeur <p>Dans les entreprises faisant l'objet d'une fermeture administrative, les établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski avec ayant baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50% et les secteurs protégés ayant une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80%, ce pourcentage s'élève à 70% pour le salarié et pour l'employeur jusqu'au 31 octobre 2021.</p> <p>=> A compter du 1er novembre 2021, 60% pour le salarié et 36% pour l'employeur, tous secteurs d'activité confondus.</p> <p>APLD :</p> <p>Dans les secteurs non protégés, ce pourcentage s'élève à 70% pour le salarié et 60% pour l'employeur (ce taux est majoré à 70% dans les secteurs bénéficiant de majorations de taux).</p>	<p>1/5 du montant hebdomadaire de l'allocation chômage par jour non travaillé. Le montant hebdomadaire est forfaitaire et varie entre 91,10 € et 203 € en fonction de la tranche du salaire de référence ;</p> <p>il est augmenté en cas de personne à charge : de 87,20 € ou 134,79 € par adulte à charge (147 € pour la période du 24 mars au 30 septembre 2020), de 38 € ou 45 € par enfant à charge.</p>	<p>80% du salaire de référence brut au titre des heures chômées dans la limite de 40 heures par semaine.</p>	<p>80% du salaire brut normalement perçu au titre des heures chômées. Le montant ne peut pas être inférieur au salaire social minimum.</p>

	France	Irlande	Italie	Luxembourg
Plafond	<p>AP et APLD : employeur et salarié : 32,29 € / heure soit 70% de 4,5 Smic horaire.</p>	<p>40,60 € / jour</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 939,89 € / mois pour les salaires inférieurs à 2 159,48 € • 1 129,66 € / mois pour les salaires supérieurs à 2 159,48 € 	<p>5 505 € /mois (250% du salaire social minimum)</p>
Durée d'indemnisation	<p>AP : dans la limite de 12 mois et d'un contingent de 1607 heures par an et par salarié (pour les années 2020 et 2021).</p> <p>APLD : dans la limite de 24 mois sur une période de 36 mois consécutifs.</p>	<p>234 jours maximum</p>	<p>18 semaines maximum entre le 23 février et le 31 octobre 2020 et 18 semaines maximum pour la période du 16 novembre 2020 au 31 mars 2021 (CIGO, CIGS, CIGD).</p> <p>13 semaines maximum pour la période du 1er avril au 30 juin 2021 (CIGO, CIGS), 28 semaines maximum pour la période du 1er avril au 31 décembre 2021 (CIGD).</p> <p>Sinon, durées variables selon les dispositifs et les motifs de recours.</p>	<p>En 2020 : La réduction de la durée de travail ne peut excéder 1 022 heures par an et par salarié travaillant à temps plein. Les heures de chômage partiel utilisées pendant la période du 1er janvier au 31 juillet 2020 ne sont pas imputées à cette réduction de la durée de travail maximale.</p> <p>En 2021 : Du 1er janvier au 30 juin 2021.</p>
Versement de l'indemnité	<p>Versée par l'Agence des Services et Paiements pour le compte de l'Etat (2/3) et de l'Unédic (1/3).</p>	<p>Versée par le Ministère de la protection sociale (Department of Social Protection).</p>	<p>Avancée par l'employeur qui se fait rembourser par l'Institut national de sécurité sociale (INPS).</p>	<p>Avancée par l'employeur qui se fait rembourser par le Fonds pour l'emploi.</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.

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

Situation au 3 juin 2021*

	Pays-Bas	Portugal	Royaume Uni	Suède	Suisse
Dispositif	<p>Le NOW est un dispositif de chômage partiel spécialement adapté au contexte de l'épidémie. Ce nouveau dispositif remplace le dispositif ordinaire du chômage partiel WTV (Werktijdverkorting).</p>	<p>Le lay off simplificado est un dispositif d'indemnisation en cas de réduction temporaire de la durée du travail ou de suspension des contrats de travail.</p>	<p>Le Coronavirus job retention scheme est un instrument de soutien aux employeurs dont l'activité a été gravement affectée par le Covid-19.</p>	<p>Le Korttidsarbete est un dispositif d'indemnisation en cas de réduction temporaire du temps de travail, adapté au contexte de la pandémie du Covid-19.</p>	<p>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.</p>
Evènements éligibles	<p>Pour raisons économiques liées à la pandémie du Covid-19.</p>	<p>Dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raisons économiques • Raisons structurelles ou technologiques • Catastrophes ou autres événements qui ont gravement affecté l'activité normale de l'entreprise • Mesures prises par les autorités dans le contexte de la pandémie du Covid-19. 	<p>Uniquement dans le cas de la pandémie du Covid-19.</p>	<p>Pour raisons économiques temporaires, inévitables et non imputables à l'employeur.</p>	<p>Dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facteurs d'ordre économique • Mesures prises par les autorités • Conditions météorologiques • Perte de travail due à la pandémie du Covid-19

	Pays-Bas	Portugal	Royaume Uni	Suède	Suisse
Bénéficiaires	<p>Tous les salariés soumis à l'obligation de cotiser à la sécurité sociale, y compris les travailleurs sous un contrat de travail flexible (ex. contrat zéro heure).</p>	<p>Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail, y compris les travailleurs à temps partiel.</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 salariés employés par l'entreprise 3 mois avant le recours au dispositif.</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. Le champ d'application a été étendu, du 1er mars au 31 août 2020, aux travailleurs en CDD, apprentis, travailleurs intérimaires, et aux travailleurs dont la fonction est similaire à celle de l'employeur. Du 1er janvier au 30 juin 2021, le champ d'application a été étendu aux travailleurs en CDD et apprentis. (Pour la période de septembre à décembre 2020, seules les personnes engagées en CDI étaient éligibles.)</p>
Conditions d'indemnisation (liste non exhaustive)	<p>Baisse d'activité : diminution du chiffre d'affaires d'au moins 20% pendant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • NOW 1 - une période de 3 mois consécutifs (commençant entre mars et mai 2020) • NOW 2 - une période de 4 mois consécutifs (commençant entre juin et septembre 2020) • NOW 3 - une période de 3 mois consécutifs (commençant entre octobre et décembre 2020, entre janvier et mars 2021 et entre avril et juin 2021). <p>Accord du salarié exigé : non</p> <p>Licenciement des salariés : l'employeur ne peut pas procéder à des licenciements pendant le recours au NOW 1 ou 2 ; possible dans le cadre de NOW 3 (sous condition que l'employeur aide les salariés licenciés à retrouver un emploi)</p>	<p>Baisse d'activité : Pour la période de mars à décembre 2020, la diminution du chiffre d'affaires doit être d'au moins 40% au cours de la période de 30 jours précédant la demande (par rapport à une période de référence). Depuis janvier 2021, la diminution du chiffre d'affaires doit être d'au moins 25%.</p> <p>Accord du salarié exigé : non</p> <p>Licenciement des salariés : l'employeur ne doit pas procéder à des licenciements pendant le recours au dispositif et pendant les 60 jours suivants</p>	<p>Baisse d'activité : pas de baisse minimale d'activité requise</p> <p>Accord du salarié exigé : oui</p> <p>Licenciement des salariés : pas de disposition spécifique</p>	<p>Baisse d'activité : réduction du temps de travail d'un salarié d'au moins 20%</p> <p>Accord du salarié exigé : oui (individuel ou collectif)</p> <p>Licenciement des salariés : pas de disposition spécifique</p>	<p>Baisse d'activité : la perte de travail mensuelle doit être d'au moins 10% de l'ensemble des heures de travail normalement effectuées par les salariés de l'entreprise</p> <p>Accord du salarié exigé : oui</p> <p>Licenciement des salariés : pas de disposition spécifique</p>

	Pays-Bas	Portugal	Royaume Uni	Suède	Suisse
Montant de l'indemnisation	<p>Pendant toute la durée du dispositif, les salariés perçoivent 100 % de leurs salaires.</p> <p>Dans le cadre de NOW 1 et NOW 2 : L'employeur perçoit 90% de la masse salariale de référence pour une perte du chiffre d'affaires de 100% (taux dégressif).</p> <p>Dans le cadre de NOW 3 : Pendant les trois premiers mois, l'employeur perçoit 80% de la masse salariale de référence pour une perte du chiffre d'affaires de 100% ; à partir de janvier 2021, l'employeur perçoit 85% de la masse salariale de référence.</p>	<p>Jusqu'à juillet 2020 (et au-delà pour les entreprises fermées par les mesures administratives) : En cas de suspension totale ou partielle de l'activité, le salarié perçoit 66% de son salaire de référence, dont 70% est pris en charge par la sécurité sociale et 30% par l'employeur.</p> <p>D'août à septembre 2020, le montant d'indemnité s'élève à 66% du salaire de référence brut au titre des heures chômées (70% pris en charge par la sécurité sociale, 30% par l'employeur); la réduction du travail maximale est de 70%.</p> <p>D'octobre à décembre 2020, le montant d'indemnité s'élève à 80% du salaire de référence brut au titre des heures chômées (70% pris en charge par la sécurité sociale, 30% par l'employeur); la réduction du travail maximale est de 60%.</p> <p>De janvier à juin 2021, le montant d'indemnité s'élève à 100% du salaire de référence brut au titre des heures chômées (le montant à charge de l'employeur reste stable, soit 30% de 80% du salaire de référence ; le reste est pris en charge par la sécurité sociale); la réduction du travail maximale est de 100%.</p>	<p>80% du salaire de référence brut au titre des heures chômées pendant toute la durée du dispositif.</p> <p>Evolution des modalités de prise en charge par l'Etat : 80% pour la période de mars à août 2020, 70% en septembre, 60% en octobre, de nouveau 80% pour la période de novembre 2020 à juin 2021, 70% en juillet et 60% pour la période d'août à septembre 2021. Le reste est à charge de l'employeur.</p>	<p>Taux de remplacement variable en fonction de la réduction du temps de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> Réduction du temps de travail de 20% : taux de remplacement salarié : 96% prise en charge Etat : 15% participation employeur : 1% Réduction du temps de travail de 40% : taux de remplacement salarié : 94% prise en charge Etat : 30% participation employeur : 4% Réduction du temps de travail de 60% : taux de remplacement salarié : 92,5% prise en charge Etat : 45% participation employeur : 7,5% Réduction du temps de travail de 80% : taux de remplacement salarié : 88% prise en charge Etat : 60% participation employeur : 8% (uniquement pour la période de mai à juillet 2020 et de janvier à juin 2021). 	<p>80 % du salaire de référence brut au titre des heures chômées.</p> <p>Pour la période du 1er décembre 2020 au 30 juin 2021 :</p> <ul style="list-style-type: none"> Salaire de référence inférieur à 3 470 CHF (3 215 €) : 100% du salaire de référence Salaire de référence entre 3 470 et 4 340 CHF (3 215 et 4 020 €) : indemnité est de 3 470 CHF (3 215 €) Salaire de référence supérieur à 4 340 francs (4 020 €) : 80% du salaire de référence.

	Pays-Bas	Portugal	Royaume Uni	Suède	Suisse
Plafond	9 718 € / mois	1995 € / mois	2 800 € / mois environ (soit 2 500 £)	3 440 € / mois environ (soit 34 707 SEK) pour une réduction de 80%, uniquement pour la période de mai à juillet 2020 et de janvier à juin 2021	9 153 € / mois (soit 9 880 CHF) environ 80% du plafond du salaire de référence
Durée d'indemnisation	<ul style="list-style-type: none"> • NOW 1 - 3 mois (en vigueur de mars à mai 2020) • NOW 2 - 4 mois (en vigueur de juin à septembre 2020) • NOW 3 - 9 mois (divisés en 3 périodes de 3 mois, en vigueur de octobre 2020 à juin 2021) 	Du 13 mars 2020 au 30 juin 2021.	Du 1er mars 2020 au 30 septembre 2021.	Du 16 mars 2020 au 30 juin 2021.	<p>24 mois au maximum.</p> <p>La perte de travail mensuelle supérieure à 85 % de l'horaire normal de l'entreprise ne peut excéder 4 mois, la période entre mars 2020 et mars 2021 n'étant pas prise en compte.</p>
Versement de l'indemnité	Versée par l' Institut d'assurance des salariés (UWV) .	Avancée par l'employeur qui se fait rembourser par la Sécurité sociale .	Avancée par l'employeur qui reçoit une subvention de l'Etat .	Versée à l'employeur par l' Agence suédoise pour la croissance économique et régionale (Tillväxtverket) .	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 tenu responsable de l'utilisation et de l'interprétation de l'information contenue dans cette publication.