

## Les évolutions des dispositifs d'activité partielle

Coexistence de deux régimes d'activité partielle à compter du 31 juillet (exclusifs l'un de l'autre)

	Activité partielle de droit commun			Activité partielle en cas de réduction durable d'activité
	Avant mars 2020	Depuis le 1 <sup>er</sup> mars	A compter du 1 <sup>er</sup> février 2021 (sous réserve de la publication officielle des textes)	A compter du 31 juillet
<b>Objectifs</b>	« Pré-Covid » : dispositif antérieur à la crise sanitaire	« Covid » : dispositif adapté à la crise sanitaire (mesures prises à partir de mi-mars avec effet rétroactif au 1 <sup>er</sup> mars 2020)	« Post-Covid » : dispositif ayant vocation à traiter les problématiques de court et moyen terme	« Covid / Post-Covid » : dispositif destiné aux entreprises qui traversent des difficultés durables et s'engagent à préserver l'emploi
<b>Déclenchement</b>	<b>Décision unilatérale</b> et autorisation administrative	<b>Décision unilatérale</b> et autorisation administrative	<b>Décision unilatérale</b> et autorisation administrative	<b>Accord d'entreprise ou de branche</b> et validation par la Direccte (sur la base d'un diagnostic et d'une prévision d'activité et d'emploi partagés)
	Décision sous 15j	Décision sous 48h jusqu'au 30 septembre / 15 jours depuis le 1 <sup>er</sup> octobre	Délai à préciser	Délai à préciser
<b>Durée</b>	<b>Jusqu'à 6 mois</b> sans engagement précis (renouvelables dans la limite de 36 mois au total, avec engagements)	<b>Jusqu'à 12 mois</b> sans engagement précis (renouvelables dans la limite de 36 mois au total, avec engagements)	<b>A compter du 31 mars 2021 : 3 mois renouvelables</b> (maximum 6 mois)	<b>6 mois renouvelables</b> (maximum 24 mois, avec possibilité de fractionner sur période de référence de 36 mois maximum)
<b>Durée du travail</b>	<b>L'employeur sollicite un nombre d'heures « chômeables »</b> Le volume est autorisé et, <i>a posteriori</i> , l'entreprise adresse une demande de versement de l'allocation pour les heures réellement chômeables			<b>L'accord définit le volume maximal d'heures susceptibles d'être chômeables, au maximum égal à 40% du temps de travail</b> (volume apprécié salarié par salarié, mais modulable sur la durée de l'accord)
	1000h / an / salarié max.	1607h / an / salarié max.	A préciser	

	Activité partielle de droit commun			Activité partielle en cas de réduction durable d'activité
	Avant mars 2020	Depuis le 1 <sup>er</sup> mars	A compter du 1 <sup>er</sup> février 2021 (sous réserve de la publication officielle des textes)	A compter du 31 juillet
<b>Indemnité versée au salarié</b>	<b>70% du salaire brut</b> Plancher à 100% du SMIC (100% en cas de formation)	<b>70% du salaire brut</b> Plancher à 100% du SMIC	<b>60% du salaire brut</b> Plancher à 100% du SMIC Plafond à 60% de 4,5 SMIC	<b>70% du salaire brut</b> Plancher à 100% du SMIC Plafond à 70% de 4,5 SMIC
<b>Aide publique (allocation versée à l'employeur)</b>	Allocation forfaitaire (7,92€/h chômée pour les entreprises de moins de 250 salariés, 7,34€ pour les autres)	<u>Jusqu'au 30 mai :</u> <b>70% du brut</b> (100% de l'indemnité versée) Plafond : 70% de 4,5 SMIC  <u>Depuis le 1<sup>er</sup> juin :</u> <b>60% du brut</b> (85% de l'indemnité versée) Plafond : 60% de 4,5 SMIC (exception pour les secteurs du décret du <a href="#">décret du 29 juin 2020</a> jusqu'au 31 janvier 2021 : 70% du brut, 100% de l'indemnité versée).	<b>36% du brut</b> (60% de l'indemnité versée)  Plafond : 36% de 4,5 smic  Plancher à 90% du SMIC  exception :  - jusqu'au 31 mars 2021 : 60% du brut, (85% de l'indemnité versée) pour les secteurs listés aux annexes 1 et 2 du décret du <a href="#">décret du 29 juin 2020</a>  - jusqu'au 30 juin 2021 : 70% du brut (100% de l'indemnité versée) pour :  • les établissements situés dans une circonscription territoriale au sein de laquelle ont été prises des mesures de restriction liées à la situation sanitaire et qui subissent une baisse de chiffre d'affaires de 60% ;  • les établissements situés dans les stations de ski sous réserve de satisfaire une condition de baisse de 50% de leur chiffre ;  • les employeurs dont l'activité implique l'accueil du public et est	<b>60% du brut</b> (85% de l'indemnité versée)  (à compter 1 <sup>er</sup> novembre exception pour les secteurs bénéficiant d'un taux dérogatoire plus favorable ).  Plancher 100% du SMIC jusqu'au 31 janvier 2021  Plancher 90% du smic à compter du 1 <sup>er</sup> février 2021

			interrompue en raison d'une fermeture administrative.	
<b>Autres bénéficiaires</b>	//	<p><u>Du 1<sup>er</sup> mai au 05 juillet :</u> parents d'enfant de - de 16 ans ou handicapé</p> <p><u>Du le 1<sup>er</sup> mai au 31 août :</u> les salariés vulnérables + les salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable</p> <p><u>Du 1<sup>er</sup> septembre jusqu'au 31 décembre :</u> les salariés vulnérables + parents pour garde d'enfant d'enfant de - de 16 ans ou handicapé</p>	<p><u>A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 (sous réserve de la publication officielle du texte) :</u></p> <p>les salariés vulnérables + parents pour garde d'enfant</p> <p>indemnité d'activité partielle pour les salariés : 70% du brut</p> <p>allocation versée aux employeurs : 60% du brut.</p>	//

	Activité partielle de droit commun			Activité partielle en cas de réduction durable d'activité
	Avant mars 2020	Depuis le 1 <sup>er</sup> mars	A compter du 1 <sup>er</sup> février 2021 (en attente de précision)	A compter du 31 juillet
<b>Régime social</b>	Pas de cotisation			Pas de cotisation
<b>Engagements en termes d'emploi</b>	Non obligatoire les 6 premiers mois, obligatoire en cas de renouvellement ou nouveau recours ensuite	Non obligatoire les 12 premiers mois, obligatoire en cas de renouvellement ou nouveau recours ensuite	//	Définition dans l'accord des engagements en termes d'emploi (seul l'accord peut permettre des suppressions d'emploi éventuelles)
<b>Formation</b>	Indemnisation des salariés à 100% du net en cas de formation Pas de prise en charge des frais de formation	Pas d'indemnisation différenciée Prise en charge à 100% des coûts de formation	//	Prise en charge à 80% des coûts de formation. Accord sur la mobilisation du CPF souhaité.
<b>Dividendes</b>	//	//	//	Condition de modération (non juridique / appel à la responsabilité)
<b>Dialogue social</b>	Information du CSE	Information du CSE (possible a posteriori)	//	Définition dans l'accord des critères et moyens de suivi de l'accord + compte-rendu trimestriel minimum au CSE
<b>Estimation financière / mois</b>			289 M€ / mois Pour 500 000 salariés	318 M€ / mois Pour 500 000 salariés
<b>Estimation financière / an</b>			2020 : 29 Mds € (y compris dépenses engagées depuis mars) 2021 : 7 Mds€	