Mouvement des Entreprises de France
MEDEF

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 1er mars**	**A compter du 1er janvier 2021**	**A compter du 31 juillet**
Objectifs	**« 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 1er 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
Déclenchement	**Décision unilatérale** et autorisation administrative	**Décision unilatérale** et autorisation administrative	**Décision unilatérale** et autorisation administrative	**Accord d'entreprise ou de branche** 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	Délai à préciser	Délai à préciser
Durée	**Jusqu'à 6 mois** sans engagement précis (renouvelables dans la limite de 36 mois au total, avec engagements)	**Jusqu'à 12 mois** sans engagement précis (renouvelables dans la limite de 36 mois au total, avec engagements)	**3 mois renouvelables** (maximum 6 mois)	**6 mois renouvelables** (maximum 24 mois, avec possibilité de fractionner sur période de référence de 36 mois maximum)
Durée du travail	**L'employeur sollicite un nombre d'heures « chômables » Le volume est autorisé et, *a posteriori*, l'entreprise adresse une demande de versement de l'allocation pour les heures réellement chômées**			**L'accord définit le volume maximal d'heures susceptibles d'être chômées, au maximum égal à 40% du temps de travail** (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 1er mars**	**A compter du 1er janvier 2021**	**A compter du 31 juillet**
Indemnité versée au salarié	**70% du salaire brut** Plancher à 100% du SMIC (100% en cas de formation)	**70% du salaire brut** Plancher à 100% du SMIC	**60% du salaire brut** Plancher à 100% du SMIC Plafond à 60% de 4,5 SMIC	**70% du salaire brut** Plancher à 100% du SMIC Plafond à 70% de 4,5 SMIC
Aide publique (allocation versée à l'employeur)	Allocation forfaitaire (7,92€/h chômée pour les entreprises de moins de 250 salariés, 7,34€ pour les autres)	Jusqu'au 30 mai : **70% du brut** (**100% de l'indemnité** versée) Plafond : 70% de 4,5 SMIC Depuis le 1er juin : **60% du brut** (**85 % de l'indemnité** versée) Plafond : 60% de 4,5 SMIC (exception pour certains secteurs jusqu'au 31 décembre 2020 : 70% du brut, 100% de l'indemnité versée).	**36% du brut** **(60% de l'indemnité versée)** Plancher à 90% du SMIC	**60% du brut** **(85% de l'indemnité versée)** (exception pour certains secteurs du 1er novembre jusqu'au 31 décembre 2020 : 70% du brut, 100% de l'indemnité versée). Plancher à 90% du SMIC
Autres bénéficiaires	//	Du 1er mai au 05 juillet : parents d'enfant de - de 16 ans ou handicapé Du le 1er mai au 31 août : les salariés vulnérables + les salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable Du 1er septembre jusqu'au 31 décembre : les salariés vulnérables + parents pour d'enfant de - de 16 ans ou handicapé	**Taux d'allocation pour l'employeur** **60 % du brut** **Taux d'indemnisation des salariés** **70 % du brut**	

	Activité partielle de droit commun			Activité partielle en cas de réduction durable d'activité
	Avant mars 2020	Depuis le 1er mars	A compter du 1er janvier 2021	A compter du 31 juillet
Régime social	**Pas de cotisation**			**Pas de cotisation**
Engagements en termes d'emploi	**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)
Formation	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 70% des coûts de formation** Accord sur la mobilisation du CPF souhaité : non prévu dans les textes à ce stade	Prise en charge à 80% des coûts de formation. Accord sur la mobilisation du CPF souhaité.
Dividendes	//	//	**Condition de modération** (non juridique / appel à la responsabilité)	**Condition de modération** (non juridique / appel à la responsabilité)
Dialogue social	**Information du CSE**	**Information du CSE** (possible a posteriori)	**Information du CSE** + compte-rendu trimestriel minimum au CSE : non prévu dans les textes à ce stade	**Définition dans l'accord des critères et moyens de suivi de l'accord** + compte-rendu trimestriel minimum au CSE
Estimation financière / mois			289 M€ / mois Pour 500 000 salariés	318 M€ / mois Pour 500 000 salariés
Estimation financière / an			**2020** : 29 Mds € (y compris dépenses engagées depuis mars) **2021** : 7 Mds€	