

## 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> janvier 2021	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	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>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> <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>			<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> janvier 2021	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 <i>(exception pour certains secteurs jusqu'au 31 décembre 2020 : 70% du brut, 100% de l'indemnité versée).</i>	<b>36% du brut</b> (60% de l'indemnité versée)  Plancher à 90% du SMIC	<b>60% du brut</b> (85% de l'indemnité versée) <i>(exception pour certains secteurs du 1<sup>er</sup> novembre jusqu'au 31 décembre 2020 : 70% du brut, 100% de l'indemnité versée).</i>  Plancher à 90% du SMIC
<b>Autres bénéficiaires</b>	//	<u>Du 1<sup>er</sup> mai au 05 juillet :</u> parents d'enfant de - de 16 ans ou handicapé  <u>Du le 1<sup>er</sup> mai au 31 août :</u> les salariés vulnérables + les salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable  <u>Du 1<sup>er</sup> septembre jusqu'au 31 décembre :</u> les salariés vulnérables + parents pour d'enfant de - de 16 ans ou handicapé	<b>Taux d'allocation pour l'employeur</b> <b>60 % du brut</b>  <b>Taux d'indemnisation des salariés</b> <b>70 % du brut</b>	

	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> janvier 2021	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 <b>Pas de prise en charge des frais de formation</b>	Pas d'indemnisation différenciée <b>Prise en charge à 100% des coûts de formation</b>	<b>Prise en charge à 70% des coûts de formation</b> 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.
<b>Dividendes</b>	//	//	<b>Condition de modération</b> (non juridique / appel à la responsabilité)	<b>Condition de modération</b> (non juridique / appel à la responsabilité)
<b>Dialogue social</b>	Information du CSE	Information du CSE (possible a posteriori)	<b>Information du CSE</b> + compte-rendu trimestriel minimum au CSE : non prévu dans les textes à ce stade	<b>Définition dans l'accord des critères et moyens de suivi de l'accord</b> + 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€	