

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	Du 1 ^{er} mars au 31 octobre	A compter du 1 ^{er} novembre (en attente de la publication officielle des textes !)	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 1 ^{er} 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, <i>a posteriori</i> , 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	
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 chômeuse 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 1 ^{er} juin : 60% du brut (85% de l'indemnité versée) Plafond : 60% de 4,5 SMIC (exception pour	36% du brut (60% de l'indemnité versée) (exception pour certains secteurs jusqu'au 31 décembre 2020 : 70% du brut, 100% de l'indemnité versée) Plancher à 90% du SMIC	60% du brut (85% de l'indemnité versée) (exception pour certains secteurs jusqu'au 31 décembre 2020 : 70% du brut, 100% de l'indemnité versée). Plancher à 90% du SMIC

		certains secteurs jusqu'au 31 décembre 2020 : 70% du brut, 100% de l'indemnité versée).		
Autres bénéficiaires	//	<p><u>Du 1^{er} mai au 05 juillet :</u> parents d'enfant de - de 16 ans ou handicapé</p> <p><u>Du le 1^{er} mai au 31 août :</u> les salariés vulnérables + les salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable</p> <p><u>A compter du 1^{er} septembre :</u> les salariés vulnérables + parents pour d'enfant de - de 16 ans ou handicapé</p>	<p>les salariés vulnérables (jusqu'au 31 décembre 2020 en l'absence d'un décret mettant fin au dispositif avant cette date) + parents d'enfants de – de 16 ans ou handicapé :</p> <p>Taux d'allocation pour l'employeur 60 % du brut</p> <p>Taux d'indemnisation des salariés 70 % du brut.</p>	
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	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	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€	