



SERVICE SOCIAL (Circ. 8173)

Le 11 janvier 2021

N° 7/2021

ACTIVITE PARTIELLE

Tableau des évolutions des dispositifs

Vous trouverez, ci-joint, un tableau synthétique élaboré par le MEDEF, relatif à l'évolution des modalités d'indemnisation des différents dispositifs d'activité partielle.

Les évolutions des dispositifs d'activité partielle

	Activité partielle de droit commun			Activité partielle en cas de réduction durable d'activité
	Avant mars 2020	Depuis le 1 ^{er} mars 2020	A compter du 1 ^{er} février 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 1 ^{er} mars 2020)	« Covid / 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			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 15 jours	Jusqu'au 30 septembre 2020 : décision sous 48h Depuis le 1 ^{er} octobre 2020 : décision sous 15 jours	Décision sous 15 jours	//
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)	A compter du 31 mars 2021 : jusqu'à 3 mois sans engagement précis (renouvelables dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs avec engagements)	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)

	Activité partielle de droit commun			Activité partielle en cas de réduction durable d'activité
	Avant mars 2020	Depuis le 1 ^{er} mars	A compter du 1 ^{er} février 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 A compter du 1^{er} janvier 2021 : plafond à 70% de 4,5 SMIC	60% du salaire brut Plancher à 100% du SMIC Plafond à 60% de 4,5 SMIC Exceptions pour les heures chômées : - entre et 1 ^{er} février et le 31 mars 2021 : 70% du salaire brut pour les secteurs listés aux annexes 1 et 2 du décret du décret du 29 juin 2020 - entre le 1 ^{er} février et le 30 juin 2021 : 70% du salaire brut pour : <ul style="list-style-type: none"> • les établissements situés dans une circonscription territoriale au sein de laquelle ont été prises des mesures de restriction liées à la situation sanitaire et subissant une baisse de 60% de leur CA; • les établissements situés dans les stations de ski subissant une baisse de 50% de leur CA ; • les employeurs dont l'activité implique l'accueil du public et est interrompue en raison d'une fermeture administrative. 	70% du salaire brut Plancher à 100% du SMIC Plafond à 70% de 4,5 SMIC

	Activité partielle de droit commun			Activité partielle en cas de réduction durable d'activité
	Avant mars 2020	Depuis le 1 ^{er} mars	A compter du 1 ^{er} février 2021	A compter du 31 juillet
Allocation versée à l'employeur	Allocation forfaitaire (7,92€/h chômeuse pour les entreprises de moins de 250 salariés, 7,34€ pour les autres)	<p><u>Jusqu'au 30 mai 2020 :</u> 70% du brut (100% de l'indemnité versée) Plafond : 70% de 4,5 SMIC</p> <p><u>Depuis le 1^{er} juin 2020 :</u> 60% du brut (85 % de l'indemnité versée) Plafond : 60% de 4,5 SMIC</p> <p>Exceptions :</p> <p>- pour les secteurs du décret du décret du 29 juin 2020 jusqu'au 31 janvier 2021 : 70% du brut, soit 100% de l'indemnité versée</p> <p>+ - à compter du 1^{er} janvier 2021 :</p> <ul style="list-style-type: none"> les établissements situés dans une circonscription territoriale au sein de laquelle ont été prises des mesures de restriction liées à la situation sanitaire subissant une baisse de 60% de leur CA ; les établissements situés dans les stations de ski subissant une baisse de 50% de leur CA 	<p>36% du brut (60% de l'indemnité versée) Plafond : 36% de 4,5 smic Plancher à 90% du SMIC</p> <p>Exceptions :</p> <p>- 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 décret du 29 juin 2020</p> <p>- jusqu'au 30 juin 2021 : 70% du brut (100% de l'indemnité versée) pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> les établissements situés dans une circonscription territoriale au sein de laquelle ont été prises des mesures de restriction liées à la situation sanitaire et subissant une baisse de 60% de leur CA ; les établissements situés dans les stations de ski subissant une baisse de 50% de leur CA ; les employeurs dont l'activité implique l'accueil du public et est interrompue en raison d'une fermeture administrative. 	<p>60% du brut (85% de l'indemnité versée)</p> <p>Plafond : 60% de 4,5 SMIC Jusqu'au 31 janvier 2021 : plancher 100% du SMIC A compter du 1^{er} février 2021 : plancher 90% du SMIC</p> <p>(à compter 1^{er} novembre 2020, exception pour les secteurs bénéficiant d'un taux horaire dérogatoire plus favorable).</p>

	Activité partielle de droit commun			Activité partielle en cas de réduction durable d'activité
	Avant mars 2020	Depuis le 1 ^{er} mars	A compter du 1 ^{er} février 2021	A compter du 31 juillet
Autres bénéficiaires	//	<p><u>Du 1^{er} mai au 05 juillet :</u> parents pour garde d'enfant</p> <p><u>Du le 1^{er} mai au 31 août :</u> salariés vulnérables + salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable</p> <p><u>Du 1^{er} septembre jusqu'au 31 décembre :</u> salariés vulnérables + parents pour garde d'enfant</p>	<p><u>A compter du 1^{er} janvier 2021 :</u> 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>	<p>Si un salarié inclus dans le périmètre APLD est placé en activité partielle pour vulnérabilité ou pour garde d'enfant, la durée de son placement dans ce dispositif indépendant n'est pas comptabilisée dans le décompte de la réduction d'activité plafonnée à 40%.</p>
Régime social	Pas de cotisation			
Engagements en termes d'emploi	L'employeur doit prendre des engagements vis-à-vis des salariés s'il effectue une demande préalable d'autorisation d'activité partielle alors qu'il a déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des 3 années précédentes			Définition dans l'accord des engagements en termes d'emploi
Formation	<p>Indemnisation des salariés à 100% du net en cas de formation</p> <p>Pas de prise en charge des frais de formation</p>	<p>Pas d'indemnisation différenciée</p> <p>Prise en charge à 100% des coûts de formation jusqu'au 31 octobre 2020</p> <p>Prise en charge à 70% des coûts de formation depuis le 1^{er} novembre 2020</p>	<p>Pas d'information d'évolution à ce stade</p>	Prise en charge à 80% des coûts de formation
Dialogue social	Information du CSE			Définition dans l'accord des critères et moyens de suivi de l'accord + compte-rendu trimestriel minimum au CSE