



## Vision globale de l'activité partielle et des évolutions à venir

	Activité partielle jusqu'au 31.05.2021	Activité partielle du 1 <sup>er</sup> au 30.06.2021 (en attente de publication des textes)	Activité partielle à partir du 01.07.2021 (en attente de publication des textes)	Activité partielle « de longue durée » du 01.07.20 au 30.06.22
Déclenchement	Décision unilatérale + autorisation administrative	Décision unilatérale + autorisation administrative	Décision unilatérale + autorisation administrative	Accord d'entreprise ou de branche + validation par la Direccte
Durée	12 mois renouvelables	12 mois renouvelables	3 mois renouvelables	6 mois renouvelables (maximum 2 ans)
Indemnité versée au salarié	70% du salaire brut	70% du salaire brut (selon les dernières annonces du gouvernement)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Règle générale : 60% du salaire brut (plafond 4,5 SMIC) (selon les dernières annonces du gouvernement)</li> <li>En attente d'arbitrages pour connaître l'avenir des dérogations suivantes : 70% en cas de secteurs protégés, fermetures administratives, établissements situés dans une circonscription territoriale soumise à restrictions, zone de chalandise d'une station de ski, garde d'enfant(s) de moins de 16 ans ou handicapé(s)</li> </ul>	70% du salaire brut (plafond 4,5 SMIC)

<p><b>Allocation versée à l'employeur)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Règle générale : 85% de l'indemnité versée</b> (60% du salaire brut / plafond 4,5 SMIC)</li> <li>• <b>Exceptions : 100% de l'indemnité versée</b> (70% du salaire brut/plafond 4,5 SMIC) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour les secteurs en annexes 1 et 2 du décret du 29 juin 2020 ;</li> <li>- Fermetures administratives, établissements situés dans une circonscription territoriale soumise à restrictions, zone de chalandise d'une station de ski</li> <li>- à compter du 1<sup>er</sup> avril : garde d'enfant(s) de moins de 16 ans ou handicapé(s).</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>75% de l'indemnité versée</b> (52,5% du salaire brut / plafond 4,5 SMIC) (selon les dernières annonces du gouvernement)</li> <li>• <b>Exceptions :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En attente d'arbitrages pour les secteurs protégés des annexes 1 et 2 du décret du 29 juin (selon les textes en vigueur distinction possible entre les secteurs qui continuent ou non de connaître une forte baisse de CA).</li> <li>▪ <b>100% de l'indemnité versée</b> (70% du salaire brut/plafond 4,5 SMIC) pour : <ul style="list-style-type: none"> <li>- fermetures administratives, établissements situés dans une circonscription territoriale soumise à restrictions, zone de chalandise d'une station de ski, garde d'enfant(s) de moins de 16 ans ou handicapé(s)</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>60 % de l'indemnité versée</b> (36% du salaire brut / plafond 4,5 SMIC). (selon les dernières annonces du gouvernement)</li> <li>• <b>Exceptions :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En attente d'arbitrages pour les secteurs protégés des annexes 1 et 2 du décret du 29 juin (selon les textes en vigueur distinction possible entre les secteurs qui continuent ou non de connaître une forte baisse de CA).</li> <li>▪ En attente d'arbitrages pour connaître l'avenir des dérogations suivantes : <b>100% de l'indemnité versée</b> (70% du salaire brut/plafond 4,5 SMIC) pour : <ul style="list-style-type: none"> <li>- fermetures administratives, établissements situés dans une circonscription territoriale soumise à restrictions, zone de chalandise d'une station de ski , garde d'enfant(s) de moins de 16 ans ou handicapé(s)</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Règle générale : 85% de l'indemnité versée</b> (60% du salaire brut / plafond 4,5 SMIC)</li> <li>• <b>Depuis le 1<sup>er</sup> novembre, exception :</b> pour les secteurs bénéficiant d'un taux dérogatoire plus favorable</li> </ul>
<p><b>Engagements en termes d'emploi</b></p>	<p><b>Non obligatoire</b> (sauf en cas de renouvellement)</p>	<p><b>Non obligatoire</b> (sauf en cas de renouvellement)</p>	<p><b>Non obligatoire</b> (sauf en cas de renouvellement)</p>	<p><b>L'accord définit les engagements en termes d'emploi</b></p>