

Poursuivre l'activité partielle... comment ? jusqu'à quand ? pour qui ?

La reprise d'activité est encore bien difficile pour de nombreux secteurs.

En effet, si les fermetures totales d'entreprise dues à la période de confinement ne sont plus d'actualité, les réductions d'horaires pour adapter les ressources au volume d'activité sont encore légion.

Il est donc plus que vraisemblable que la demande d'activité partielle formulée en début de confinement, c'est-à-dire à la mi-mars, arrive à son terme ou nécessite des modifications.

Or, pour maintenir les salariés en activité partielle et surtout pour obtenir le remboursement des indemnités versées, il est impératif que l'entreprise soit couverte par une autorisation de l'Administration.

Formalités de poursuite de l'activité partielle

Deux options sont envisageables :

► Formuler une nouvelle demande d'activité partielle pour une nouvelle période.

Dans ce cas, afin d'éviter tout « abus », le dispositif impose qu'en cas de recours récurrent à l'activité partielle, des engagements soient souscrits par l'employeur.

Par recours récurrent, il est entendu toute nouvelle demande formulée dans les 36 mois de la première.

Par engagements de l'employeur, il est entendu :

- maintien dans l'emploi des salariés,
- mise en œuvre d'actions de formation,
- mise en œuvre d'actions de GPEC,
- mise en œuvre d'actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

En cas de non-respect des engagements, qui sont en principe « négociés » avec l'Administration, les allocations d'activité partielle versées à l'employeur peuvent évidemment être reprises.

C'est clairement pour éviter d'avoir à souscrire de tels engagements que la voie de l'avenant à la première demande est à privilégier.

► Modifier la demande initiale en prolongeant la période concernée.

Comme le précisait le support technique du portail de demande d'activité partielle, la demande peut être modifiée pour augmenter ou réduire le nombre de salariés concernés, augmenter ou réduire le nombre d'heures indemnisables et augmenter ou réduire la période concernée.

C'est ainsi notamment que des avenants ont pu être établis lorsque les conséquences de la crise ont contraint à placer en activité partielle des catégories de salariés qui ne l'étaient pas au début de la crise.

S'agissant de la modification de la période d'activité partielle, il est constaté ces dernières semaines que le process de modification impose à l'entreprise de cocher « OUI » à la question : « L'établissement a-t-il, préalablement à cette demande, déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des 36 derniers mois précédant la date de dépôt de la demande d'autorisation préalable ? ».

En cas de « NON », un message d'erreur s'affiche empêchant de poursuivre la démarche.

Le portail invite ensuite à choisir des engagements parmi ceux cités (maintien dans l'emploi, formation, GPEC, situation économique).

Les services techniques du portail (hotline), contactés, ont expliqué que dans ce cas, l'entreprise doit répondre « OUI » à cette question et expliquer dans « autres types d'engagements » les raisons de la demande de prolongation d'activité partielle.

Naturellement, il ne s'agit pas d'un engagement mais d'une justification de la demande de prolongation.

Pour autant, cette parade permet d'éviter de souscrire des engagements qui pourraient ne pas pouvoir être tenus face à la période pour le moins incertaine des prochains mois.

Dans le champ à compléter, nous vous conseillons d'opter pour un rédactionnel qui pourrait être le suivant :

« Nous ne procédons qu'à un avenant à la demande initiale, car nous avons besoin de la prolonger dans le temps et ce pour les mêmes raisons de baisse d'activité liée à l'épidémie de Covid-19 que la demande initiale et nous restons dans le délai de 12 mois fixé par l'article R. 5122-9 du code du travail. Ainsi, il ne s'agit pas d'une nouvelle demande ou d'une demande de renouvellement, mais de la simple prolongation de l'autorisation actuelle dans la limite légale de 12 mois. Il n'y a pas à notre sens à prendre des engagements spécifiques dans ce cas. Nous ne pouvons que rappeler que nous faisons tout notre possible au regard du contexte externe lié à la crise sanitaire pour rétablir l'activité et la situation économique de l'entreprise dans les meilleurs délais. »

Vous pouvez bien évidemment **étayer davantage par rapport aux raisons concrètes qui expliquent la baisse d'activité prévisible au-delà de la période initiale, en fournissant des documents justificatifs.**

En cas de désaccord avec l'Administration, vous pourrez entamer des discussions avec elle pour défendre votre position. Si cette dernière ne réagit pas, vous pourrez alors vous dispenser de la prise d'engagements.

A notre sens, cette solution permet surtout d'amorcer un échange contradictoire avec l'Administration en amont afin d'obtenir une autorisation expresse. En cas de refus, il est toujours possible de formuler une nouvelle demande.

Attention : l'avenant remplace la première demande et doit donc toujours intégrer les données afférentes à la demande initiale (motivation de la demande, date de début, nombre de salariés et nombre d'heures prévues pour la demande initiale, etc.).

Concernant la motivation de la demande, il faut conserver la raison initiale et la compléter des données nouvelles qui justifient le besoin de prolonger la durée par avenant (nouveaux chiffres sur la baisse d'activité liée à la crise sanitaire du Covid-19 etc.). Il faudra simplement remplacer la date de fin prévue initialement par la nouvelle date.

Durée de la prolongation envisagée

Naturellement, la durée de la prolongation dépend avant tout des prévisions en termes d'activité.

Il faut néanmoins tenir également compte du régime d'indemnisation applicable et de son évolution à venir.

Or, si nous connaissons le régime applicable depuis le 1er juin dernier et jusqu'au 30 septembre prochain, à savoir 60% du taux horaire brut du salarié, aucune information n'est délivrée sur le régime envisagé à l'automne.

Il est donc probable que le régime de droit commun soit de nouveau applicable dès le 1er octobre prochain, c'est-à-dire un remboursement sur la base de montant forfaitaire à savoir 7,74 € ou 7,23 € selon la taille de l'entreprise.

Il faut également tenir compte du nouveau dispositif d'activité partielle spécifique (ARME) mis en place par accord, dont on ne connaît pas encore les modalités d'indemnisation et de remboursement.

En effet, un tel accord peut être conclu jusqu'en juin 2022 et prendra donc le relais, pour l'entreprise concernée, du régime d'activité partielle

Salariés concernés

Chaque salarié encore impacté par une baisse d'activité peut évidemment être bénéficiaire de la prolongation de la période d'activité partielle, mais il doit toujours s'agir d'une mesure collective qui vise donc un établissement, un service ou un atelier.

L'individualisation du recours ou de la poursuite de l'activité partielle ne sera possible que sous réserve d'un accord d'entreprise ou de l'accord favorable du CSE et selon des critères objectifs.

A priori, toutes les catégories de salariés peuvent bénéficier de cette prolongation : cadres dirigeants, salariés en forfait jours, salariés à temps partiel, apprentis...

Les décrets ayant ouvert le bénéfice de l'activité partielle à ses salariés sont en effet applicables jusqu'au 31 décembre 2020.

En revanche, ne pourront plus bénéficier de l'activité partielle, les salariés qui sont contraints de garder leurs enfants à compter du 22 juin prochain.

En effet, à cette date, l'école redevenant obligatoire dans des conditions d'horaires habituels, ces salariés ne pourront plus prétendre à ce dispositif mais devront poser des jours de repos ou de congés.