

Forfait en jours et activité partielle

A la suite de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars et du décret n°2020-435 du 16 avril, le ministère a mis à jour le document Questions – Réponses sur son site (document ci-joint).

J'ai déjà commenté les développements concernant la question des heures supplémentaires structurelles ou non.

Je commente ici les observations administratives concernant les salariés travaillant selon un forfait en jours.

La seule chose vraiment intéressante à retenir, et qui diffère de mes propres conclusions, est la méthode de calcul du taux horaire de l'activité partielle.

Les dispositions ajoutées par rapport à ma note de synthèse figurent ci-dessous en caractères rouges.

Les salariés en forfait en jours

1. Le principe de l'indemnisation

Les salariés travaillant selon un forfait en jours ou en heures sur l'année étaient initialement exclus de l'indemnisation au chômage partiel sauf en cas de fermeture totale de l'établissement ou du service où ils travaillaient.

Le décret du 25 mars leur a étendu les mêmes droits que les autres.

L'article 8 de l'ordonnance du 27 mars confirme et précise ces droits et annonce encore un nouveau décret enfin paru au JO du 17 avril.

2. Les conditions de l'indemnisation

Selon le ministère du travail :

Les salariés au forfait en heures ou en jours sont éligibles à l'activité partielle en cas de fermeture de l'établissement mais également désormais en cas de réduction de l'horaire collectif habituellement pratiquée dans l'établissement à due proportion de cette réduction.



Le ministère fait donc appel à la réduction de l'horaire collectif, ce qui suppose qu'il ait été défini, ce qui n'est pas le cas de toutes les entreprises. En outre, l'ampleur du chômage partiel n'est pas nécessairement la même suivant les postes, ce qui rend inutilisable la notion d'horaire collectif dans certains cas. Cela conduit l'auteur à préconiser de bien fixer par demi-journée ou journée les plages chômées, de préférence (quand c'est possible) en cohérence avec les salariés en heures.

Si la durée du travail de l'ensemble des salariés a été réduite uniformément de 30 %, par exemple, on pourra appliquer le même ratio aux cadres en forfait en jours.

Attention !!! Selon le ministère : le nombre d'heures ne peut être supérieur à la proportion de réduction de l'horaire des autres salariés de son unité / service / atelier / partie d'établissement ou établissement. C'est là une des limites à la possibilité d'individualiser l'activité partielle. Reste à savoir ce que fera l'administration en pratique.

L'article 8 de l'ordonnance du 27 mars 2020

Pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. Les modalités de cette conversion sont déterminées par décret.

L'article 1-I-1° du décret du 16 avril 2020

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié au titre de

la période considérée pour l'un des cas prévus au I de l'article L. 5122-1 du code du travail convertis en heures selon les modalités suivantes :

- Une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période prévue au premier alinéa, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, convertis en heures selon les modalités prévues au premier alinéa. Les heures issues de cette conversion sont déduites du nombre d'heures non travaillées calculées en application du premier alinéa.

MTA :

De ces dispositions, il faut retenir que :

L'administration raisonne en 3 temps :

2.1. Combien de jours perdus à indemniser ?

Les salariés avec forfait en jours sont indemnisés aussi bien en cas de fermeture de l'établissement que de réduction de l'horaire pratiqué dans l'établissement.

- L'administration a tendance à raisonner en réduction de l'horaire collectif mais on peut penser qu'une réduction démontrable de la durée individuelle sera aussi admise.
- Selon l'administration :
 - En cas de réduction d'activité, il est tenu compte des jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié sur la période considérée.
 - Un salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours peut cumuler au sein d'une même journée des périodes de travail et d'activité partielle. Les jours ou demi-journées de travail devront être clairement identifiés, en particulier si les périodes travaillées le sont sous forme de télétravail.
 - Seuls doivent être indemnisés les jours « réellement » perdus : il faudra donc déduire des jours non travaillés pendant la période d'activité partielle les jours qui n'auraient de toute façon pas été travaillés :
 - Jours fériés chômés
 - Jours de repos (souvent appelés à tort RTT) : ce point est important lorsque le forfait est réduit, par exemple lorsqu'il ne comporte que 4 jours de travail par semaine. Dans ce cas, les jours perdus ne sont que les jours qui auraient été travaillés, tous les autres sont considérés comme des jours de repos ou « RTT ».

2.2. Combien vaut un jour ? une heure ?

C'est au niveau de l'indemnisation des journées chômées que l'administration a donné des précisions inédites. On sait qu'une journée sera indemnisée pour 7 heures et une demi-journée pour 3 h 30. Mais combien vaut une journée et comment passer d'une journée à une heure ? J'avais auparavant envisagé de diviser le salaire mensuel par 151,67 mais ce n'est pas le calcul retenu par l'administration.

Celle-ci raisonne par rapport au volume annuel du forfait et aux dispositions éventuelles de la convention ou de l'accord collectif.

Pour un forfait à 218 jours (maximum possible), quelle est la valeur d'un jour ?

- Dans certains cas, la convention collective définit la méthode de calcul. C'est souvent le salaire mensuel divisé par 21,65 (5 jours par semaine et 4,33 semaines par mois). Dans ce cas, il convient de retenir le calcul d'un jour défini par la convention collective puis diviser ce calcul d'un jour par 7 pour obtenir la valeur horaire.

- Si la convention collective ne définit pas la méthode de calcul de la valeur d'un jour, l'administration divise le salaire mensuel par 22 puis la valeur d'un jour par 7. **Il faut donc retenir que, pour un forfait de 218 jours, le salaire mensuel n'est pas divisé par 151,67 mais par 154. Il en est de même pour les éléments variables de la paie.**

Pour un forfait réduit, la méthode de l'administration est identique

- L'administration prend comme un exemple un forfait de 108 jours par an.
- En l'absence de disposition conventionnelle sur la valeur d'un jour, le calcul est alors le suivant :
valeur d'un jour = salaire mensuel / 22 x 109 / 218
- Une heure est toujours égale à un jour divisé par 7.

Ce calcul permet de déterminer le taux horaire sur lequel sera déterminé le taux horaire d'activité partielle.

- Il intègre le salaire fixe et le salaire variable (moyenne des 12 mois précédant la mise en chômage partiel selon la méthode définie par le décret du 16 avril).
- Attention : le rachat de jours de repos (qui entraîne le travail de jours au-delà du forfait contractuel) n'est pas pris en compte dans les calculs.

2.3. Calcul de l'indemnisation

Le taux horaire obtenu ci-dessus est multiplié par 70 % puis par le nombre d'heures perdues à raison de 7 heures par jour perdu ou 3,5 heures par demi-journée perdue.

Attention : certaines conventions collectives, telles que la convention nationale de la métallurgie, prévoient que les salariés en forfait jours ne doivent pas perdre de rémunération à l'occasion du chômage partiel. L'employeur devra donc effectuer un complément qui restera à sa charge mais qui sera exonéré de cotisations sociales (sauf CSG-CRDS à 6,7 %).