

**FICHE
JURIDIQUE**

14/12/2020
Spécial Covid-19



accord

ARME/APLD

Rémunération des salariés au forfait jour en activité partielle

Dans plusieurs entreprises de la métallurgie, les directions agissent de concert pour ne plus maintenir intégralement la rémunération des salariés au forfait jours, lorsqu'ils sont placés en activité partielle.

Il est clair que derrière cette attaque en règle, on retrouve l'UIMM à la manœuvre.

Pour les employeurs, l'objectif est de faire des économies à tous les niveaux, sous prétexte d'avoir un accord de branche relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la métallurgie (*ARME ou APLD*) du 30 juillet 2020 (*étendu par arrêté du 25 août 2020 - J.O. du 26 août 2020*).

Pour rappel, **le dispositif d'activité partielle a instauré depuis le 1^{er} mars 2020, un dispositif exceptionnel du droit commun (décret 2020-325 du 25/3/20)**. Ce décret prévoit que les salariés au forfait jours **peuvent désormais bénéficier du dispositif d'activité partielle**. L'employeur est remboursé des heures chômées pour ces salariés en convertissant les demies ou journées non travaillées en heures (*3h30, 7 h ou 35 h*).

Le décret s'applique aussi aux cadres dirigeants et VRP, mais l'ordonnance 2020-428 du 15 avril 2020 précise que les cadres dirigeants ne peuvent être placés en activité partielle que dans le cas d'une fermeture temporaire de leur établissement ou partie de leur établissement.

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 a mis en place le dispositif ARME/APLD et le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 est venu préciser les modalités de sa mise en œuvre.

Cependant, la loi du 17 juin 2020 qui a créé le dispositif APLD, prévoit que les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle conclues avant l'entrée en vigueur de la présente loi ne sont pas applicables. Cela est logique, **puisque'il faut un accord collectif d'entreprise spécifique**, ou à défaut, un accord de branche pour permettre à l'employeur de l'appliquer par un document unilatéral.

Dans la branche, il y a donc un accord ARME datant du 30 juillet 2020 traitant de l'activité partielle de longue durée. Sur la question de **l'indemnisation** pour les salariés placés dans ce dispositif, il y a une prise en charge en partie par l'État dans le cadre de l'allocation versée aux employeurs. C'est ainsi que l'accord de branche ARME englobe tous les salariés mis dans ce dispositif puisque l'indemnisation légale doit au minimum être la même pour tous les salariés.

Que ce soit un accord collectif ou un document unilatéral sur l'APLD, la loi et le décret s'appliquent de la même façon en matière d'indemnisation et de remboursement à l'employeur et au salarié.

L'accord de branche ARME indique dans l'article 2.4 : « En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une **indemnité horaire**, versée par l'employeur, **dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020** relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable. »

L'article 2.5 précise que : « Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité **d'une meilleure indemnisation des salariés concernés**.

FICHE JURIDIQUE

14/12/2020

Spécial Covid-19

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée. »

Sur quel fondement se basent donc les employeurs pour ne plus vouloir maintenir la rémunération totale des salariés au forfait jours ?

Les employeurs ont extrapolé l'interprétation de la loi du 17 juin 2020.

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, par l'article 53, met en place l'APLD ou ARME.

C'est l'alinéa VIII qui introduit des restrictions juridiques :

« VIII. - Ne sont pas applicables au régime d'activité partielle spécifique prévu au présent article :

1. - Le second alinéa de l'article L. 5122-2 du Code du travail ;

2. - L'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle ;

3. - Les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle, conclues avant l'entrée en vigueur de la présente loi ».

C'est au regard de ce troisième alinéa, que les employeurs et L'UIMM en ont déduit qu'ils pouvaient s'exonérer des dispositions de l'accord de branche du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie. Pour eux, l'objet visé dans cet accord, permet d'exclure le maintien de la rémunération intégrale des salariés au forfait jour pendant une période de chômage partiel.

Il s'agit de l'article 14 relatif au forfait défini en jours.

L'article 14.3 précise sur le sujet de la rémunération, que : « La rémunération du salarié en forfait jours ne peut pas être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise. »

L'article 14.3 précise également que : « La rémunération forfaitaire mensuelle du salarié est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accompli pendant la période de paie considérée. »

Cette dernière précision indique que la rémunération du salarié au forfait jours est dissociée de son temps de travail effectivement réalisé. Ce dernier ne bénéficie donc pas des dispositions légales et conventionnelles sur les heures supplémentaires et leur majoration. Cela explique que le salarié, lorsqu'il est placé en activité partielle, ne puisse pas voir son salaire réduit...

Or, au regard de ces textes, il n'y a rien venant préciser qu'il n'était pas possible de compléter l'indemnisation des salariés en forfait placés en APLD. En aucune façon, l'accord de branche de 1998, ne vient empêcher de mettre en activité partielle, un salarié au forfait jour.

D'ailleurs :

➤ L'accord de branche ARME ne prévoit pas qu'il se substitue à tout autre accord de branche antérieur et notamment à l'accord de branche de 1998.

➤ L'accord de branche ARME parle d'indemnisation légale, à savoir du versement d'un revenu de remplacement en cas d'activité partielle spécifique, et de l'autre, l'accord de 1998 traite de la rémunération du salarié et non de l'activité partielle en tant que telle. Par conséquent, il s'agit de deux sujets juridiques différents. Et il n'est pas prévu que le premier puisse se substituer au second.

La loi ne peut donc venir écarter les dispositions conventionnelles concernant la rémunération des salariés au forfait.

Le décret sur l'APLD ne remet pas en cause le versement d'un complément de salaire (même conventionnel) aux salariés concernés par le dispositif. La preuve en est que l'URSSAF fait un rappel du régime social de ce complément dans le cadre de l'APLD, <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactua-lite-employeur/mise-en-place-dun-nouveau-dispos.html>

De plus, un document du ministère du Travail apporte des précisions : sur le dispositif exceptionnel d'activité partielle, ainsi que sur les évolutions procédurales et questions-réponses (dernière mise à jour : 31 août 2020) il est indiqué à la page 7 de ce document : « Que l'employeur peut décider unilatéralement d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit. »

Donc le salarié au forfait jour conformément à l'article 8 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 bénéficiera d'être :

« Placé en activité partielle spécifique, il reçoit une indemnité horaire versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du Code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. »

FICHE JURIDIQUE

14/12/2020

Spécial Covid-19

L'article 7, modifié par le décret 2020-188 du 30 septembre 2020, précise que « *Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du Code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 euros. Ce minimum n'est pas applicable dans les cas mentionnés au troisième alinéa de l'article R. 5122-18 du même code.* »

En cas de versement d'une indemnité complémentaire

Pour les salariés dont la rémunération est **inférieure** à 4,5 SMIC, si l'indemnité globale excède 3,15 SMIC, la part de l'indemnité complémentaire excédant cette limite est assujettie aux cotisations et contributions de droit commun. Pour les salariés dont la rémunération est **supérieure ou égale** à 4,5 SMIC,

la part de l'indemnité globale excédant 3,15 SMIC est soumise aux cotisations et contributions de droit commun. Ce régime social s'applique jusqu'au 31 décembre 2020.

En conclusion

Un document unilatéral, voire un accord collectif d'entreprise sur l'APLD, ne peut pas remettre en cause un accord de branche conclu antérieurement sur un sujet ne concernant pas l'activité partielle.

Les salariés au forfait jour peuvent être mis en activité partielle. Ils doivent être indemnisés à hauteur de 70 % de leur salaire brut, tel que prévu par la loi, mais l'employeur devra compléter le salaire au regard de l'accord du 28 juillet 1998, pour que ces salariés perçoivent une rémunération équivalente à ce qu'ils auraient perçus s'ils avaient continué à travailler. Bien évidemment ce complément devra se voir appliquer l'intégralité des cotisations dues tel que le prévoit l'URSSAF.

