

Coronavirus

Activité Partielle dans le BTP : Modalités de calcul de l'indemnité - taux horaire et heures éligibles

La mise à jour du Questions-Réponses du Ministère du Travail effectuée le 29 avril 2020 (<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf>) précise les modalités de calcul de l'indemnité d'activité partielle et plus particulièrement du taux horaire de rémunération et des heures éligibles à l'indemnisation au titre de l'activité partielle.

1. Quelles sont les heures non travaillées indemnissables ?

Pour rappel, l'ordonnance n°2020-460 parue au Journal Officiel du 23 avril dernier a permis de prendre en compte, dans les heures non travaillées indemnissables, les heures de travail réalisées au-delà de 35h, dès lors qu'elles sont prévues par une convention individuelle de forfait en heures ou un accord collectif, conclus avant le 23 avril 2020.

Sur ce point, le ministère du travail a précisé le 30 avril que ces dispositions sont rétroactives au 12 mars.

A travers ses exemples, le Ministère indique que seules sont concernées :

- les heures prévues dans une convention de forfait conclue avant le 23 avril 2020, à savoir :
 - une convention écrite (un article du contrat de travail suffit) prévoyant un nombre global d'heures de travail déterminé à effectuer sur la semaine, le mois ou l'année (soit en mentionnant un volume d'heures supplémentaires, soit une durée de travail supérieure à la durée légale : par exemple 39h).
 - en contrepartie d'une rémunération correspondant à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures convenu à laquelle s'ajoutent les majorations afférentes. La seule fixation d'une rémunération forfaitaire sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus **dans cette rémunération ne permet pas de caractériser une convention de forfait horaire**.
- une durée collective de travail incluant des heures supplémentaires par application d'une convention ou un accord collectif d'entreprise ou de branche conclu avant le 23 avril 2020. Le seul fait qu'une convention ou un accord autorise le recours à des heures supplémentaires ou en prévoit les majorations n'est pas suffisant

- Le texte conventionnel doit prévoir une durée collective de travail applicable à l'entreprise et appliquée par cette-dernière.
- Les heures supplémentaires réalisées tous les mois sans le support juridique d'une convention de forfait ou d'une convention/accord collectif ne sont pas prises en compte ni pour déterminer le nombre d'heures indemnisables, ni pour calculer le taux horaire de référence.

Dans le secteur du bâtiment, dans lequel de nombreux salariés travaillent 169 heures mensuelles, les heures supplémentaires contractualisées (un nombre global et forfaitaire d'heures de travail en contrepartie d'une rémunération forfaitaire) devraient être indemnisées au titre de l'activité partielle si les conditions ci-dessus indiquées pour être éligibles à cette indemnisation sont remplies.

Dans ce cadre, un salarié ayant un horaire contractuel de 39h hebdomadaires qui est placé toute la semaine en activité partielle pourra donc être indemnisé des 39 heures non travaillées.

En revanche, les heures supplémentaires effectuées même habituellement au-delà de la durée prévue au contrat mais qui ne répondent pas aux conditions ci-dessus précitées, ne sont prises en compte ni pour déterminer le nombre d'heures indemnisables, ni pour calculer le taux horaire de référence.

2. Quelle est la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés ?

La fiche relative au calcul du taux horaire brut de rémunération (p. 34 du Q/R du ministère du travail) reprend les termes de l'ordonnance n° 2020-460 et précise que **les heures supplémentaires structurelles qui peuvent être prises en compte dans la détermination du taux horaire brut sont celles qui résultent d'un accord ou d'une convention collective conclu avant le 23 avril 2020 ou qui ont été prévues par une convention de forfait en heures au sens des articles L. 3121-56 et L. 3121-57 du Code du travail conclu avant le 23 avril 2020.**

Il s'agit ainsi d'une modification d'interprétation de la part du Ministère directement liée à la parution de l'ordonnance précitée.

Par conséquent, si aucun accord collectif d'entreprise ou de branche ou si aucune convention individuelle de forfait en heures (qui concerne, en application de l'article L. 3121-56 du code du travail, d'une part, les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et d'autre part, les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps) n'a été conclu avant le 23 avril 2020, les heures supplémentaires structurelles ne devraient être prises en compte pour déterminer le taux horaire brut applicable.

Un décret est en cours d'élaboration pour adapter et clarifier en conséquence l'assiette servant au calcul au taux horaire, tel qu'interprété par les questions/réponses du Ministère du Travail du 29 avril 2020.