

ACTIVITE PARTIELLE ET FORFAIT JOURS

1. Ce que dit la loi

Le projet de décret en préparation sur des mesures d'urgence pour faire face au Covid-19 prévoit que les salariés en forfait jours pourront être mis en activité partielle comme tous les autres salariés même s'il n'y a pas fermeture d'établissement ou de partie d'établissement.

Dans ce cas, ils perçoivent, au même titre que les autres salariés, l'indemnisation prévue à cet effet.

2. Les conventions et accords collectifs

Cependant, des dispositions conventionnelles de branche ou d'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables en la matière.

Ainsi :

- l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la Métallurgie, dans son article 14-3 « rémunération »
- la convention collective nationale des Services de l'automobile dans son article 1.09, f), 4

prévoient que « *La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.* »

À ce titre, les salariés au forfait en jours ne doivent donc subir aucune baisse de rémunération.

3. Les dérogations possibles

- **sur la base du volontariat**

Nous avons déjà rencontré cette situation par le passé ; certaines entreprises avaient mis en place des fonds de solidarité qui pouvaient être alimentés, entre autres, par des jours donnés par les salariés en forfait jours afin de compléter la rémunération des autres salariés en activité partielle ; basées sur le volontariat, ces dispositions permettaient d'établir une solidarité entre salariés.

- **impératives**

1- Dérogation à l'accord de branche

La loi d'août 2008 ayant donné priorité à l'accord collectif d'entreprise sur l'accord de branche, un accord d'entreprise peut déroger à l'accord de branche sur une des caractéristiques du forfait jours qu'est le maintien de la rémunération en cas de chômage partiel ;

Un accord d'entreprise pourrait donc, sans passer par une alimentation volontaire d'un fonds, demander à négocier une suspension temporaire de cette disposition des accords de branche afin d'établir une solidarité **s'imposant à tous**.

2- Suspension des accords et usages d'entreprise

De même, sans déroger à l'accord de branche, des entreprises peuvent suspendre momentanément par accord leurs propres normes internes (accord collectif, usage, etc..) pour alimenter ce fonds, mesures qui s'imposeront donc à tous.

Les conseils de la Fédération :

Dans les circonstances de la crise sanitaire actuelle et dès lors que des salariés au forfait jours seraient mis en situation d'activité partielle, en ce qui concerne la disposition conventionnelle de branche garantissant le maintien de leur rémunération à 100%, la CFE-CGC autorise la négociation de mesures dérogatoires dans les entreprises de la branche afin de permettre, sur la base du volontariat, la mise en œuvre de mesures établissant une solidarité entre salariés (dons de jour par exemple).

En tout état de cause, nous vous recommandons vivement de n'engager votre signature que pour un accord à durée limitée (quelques semaines à quelque mois).

Avant toute signature, n'hésitez pas à contacter le service juridique de la Fédération.

Contacts juristes :

Hélène HARDY helene.hardy@metallurgie-cfecgc.com

Sébastien NOLF sebastien.nolf@metallurgie-cfecgc.com

Secrétariat :

Clara DELMAS : clara.delmas@metallurgie-cfecgc.com