

Quelles sont les heures supplémentaires éligibles à l'indemnisation au titre de l'activité partielle ?

Si le principe est que les heures supplémentaires ne sont pas indemnisables au titre de l'activité partielle, des exceptions ont été prévues par l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19.

Il s'agit de faire le point sur ces exceptions.

1. Salariés sous convention de forfait en heures incluant des heures supplémentaires

Il est indiqué¹ que « pour les salariés ayant conclu, avant la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, une convention individuelle de forfait en heures au sens des articles L. 3121-56 et L. 3121-57 du code du travail incluant des heures supplémentaires », « il est tenu compte des heures supplémentaires prévues par la convention individuelle de forfait en heures (...) pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées. »

I Sont concernés les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine, sur le mois ou sur l'année avant le 23 avril 2020.

Une convention de forfait en heures, à la semaine, sur le mois, ou sur l'année ne se présume pas. Cette convention doit être prévue par un écrit (contrat de travail ou avenant) indiquant que le salarié bénéficie d'une rémunération forfaitaire incluant X heures supplémentaires...

- ▲ **Un salarié dont le contrat de travail précise que la durée du travail est de 39 heures n'est pas automatiquement sous convention de forfait.**
- ▲ **Le bulletin de paie doit mentionner sur une ligne la nature et le volume du forfait auquel se rapporte la rémunération des salariés.**

2. Salariés relevant d'un accord collectif prévoyant une durée du travail supérieure à la durée légale

Il est aussi indiqué que « pour les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail conclu avant cette même date », « il est tenu compte des heures supplémentaires prévues par (...) l'accord

¹ Article 7 de l'ordonnance du 22 avril 2020 modifiant l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

collectif mentionnés au premier alinéa pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées. »

Sont visés les salariés des entreprises relevant d'un accord collectif conclu avant le 23 avril 2020 prévoyant une durée du travail supérieure à la durée légale du travail, comme c'est le cas, par exemple, dans le secteur des hôtels cafés restaurants.

I Les conventions collectives prévoyant des heures d'équivalence (transport notamment) ne sont pas visées. Les salariés en horaires d'équivalence bénéficient, eux aussi, d'un régime dérogatoire.

Quand les salariés sont rémunérés sur la base de 39 heures par semaine, il faut donc vérifier le contenu de l'accord de branche ou, le cas échéant, de l'accord d'entreprise :

- » si l'accord collectif précise que la durée du travail est supérieure à la durée légale, les heures supplémentaires sont indemnisables
- » si l'accord collectif, qui date d'avant 2000 (date d'entrée en vigueur de la durée légale de travail de 35 heures), indique que la durée du travail est la durée légale, les heures supplémentaires ne sont pas indemnisables.

