



## **Chômage partiel**

### ***Fiche 5*** ***INCIDENCES***

#### **Quelles sont les incidences d'une période d'activité partielle ?**

##### Pas de modification du contrat de travail

Le salarié doit accepter l'activité partielle. Un refus peut être constitutif d'une faute grave.

##### Salaire

Pendant la période de prise en charge au titre de l'activité partielle, les salariés ne peuvent prétendre qu'au versement des indemnités d'activité partielle, éventuellement complétées par des indemnités conventionnelles.

##### Primes

Les indemnités constituent un substitut de salaire et entrent dans la base de calcul des primes (13e mois, ancienneté, etc.)

##### Jours fériés

Les jours fériés chômés ne doivent pas entraîner de baisse de salaire. Il n'y a donc pas d'activité partielle ces jours-là.

##### Congés payés

La totalité des heures chômées est prise en compte dans le calcul des droits à congés payés.

##### Indemnité de licenciement

Calcul du salaire de référence sur la base du salaire habituel, correspondant aux mois d'activité normale.

### Acquisition de RTT

La période d'activité partielle ne génère pas d'acquisition de RTT. A noter cependant que, pour les salariés au forfait jours, le nombre de jours de repos n'est pas impacté par l'activité partielle

Certaines branches d'activité ont conclu des accords collectifs relatifs à l'activité partielle. Il convient alors de s'y référer dans la mesure où ceux-ci peuvent avoir prévu pour les salariés des conditions plus favorables que le cadre légal et réglementaire général.

Il est également possible de conclure un accord collectif d'entreprise relatif à l'activité partielle. Celui-ci peut, par exemple, concerner :

- Une indemnisation complémentaire des salariés au-delà des 70 % prévu par le cadre légal, prise en charge par l'entreprise.
- La sécurisation d'une indemnisation des heures de travail correspondant à un horaire collectif ou à un horaire contractuel supérieur à 35 heures.
- L'intégration à la rémunération versée aux salariés d'éléments que l'administration ne prend pas en compte dans la rémunération horaire brute servant de base à l'indemnisation versée à l'entreprise.
- L'intégration des indemnités d'activité partielle dans l'assiette de calcul des Activités Sociales et Culturelles
- Les modalités de mise en œuvre (information des salariés, clause de revoyure, suivi...)
- Des règles d'organisation du travail garantissant l'équité entre les salariés
- Des engagements de l'employeur, notamment en lien avec les facteurs économiques qui ont amené à mettre en place l'activité partielle : actions de GPEC, de formation des salariés, actions complémentaires visant à préserver ou consolider l'emploi, actions visant à préparer la reprise ou la relance de l'activité...

### L'employeur peut-il imposer de prendre des congés payés par anticipation ?

Non. Quelles que soient les circonstances, l'employeur ne peut imposer au salarié la prise anticipée de ses congés (Cass. soc., 30 avr. 2003, n° 01-40.853).

### Que se passe-t-il si un salarié est en arrêt maladie lors du déclenchement de l'activité partielle ?

Le salarié reste en arrêt maladie jusqu'au terme de son arrêt de travail. S'agissant de son indemnisation, il n'a pas plus de droits que les autres salariés. Par conséquent, son complément de salaire doit être calculé en tenant compte des indemnités d'activité partielle qu'il aurait perçues s'il avait travaillé (Cass. soc., 2 juill. 1987, n° 83-46.626). En effet, sauf disposition plus avantageuse prévue par accord collectif (Cass. soc., 7 avr. 1994, n° 89-42.872), le salaire à maintenir est celui que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé.

### L'employeur peut-il imposer la prise de RTT ?

Cela dépend de l'accord collectif applicable dans l'entreprise sur le temps de travail. Au cours d'une activité partielle (avec suspension complète de son activité),

### Un salarié peut-il bénéficier d'un arrêt maladie ?

Si un salarié est mis en arrêt maladie au cours d'une période d'activité partielle, il bénéficie alors de l'indemnisation prévue en cas d'arrêt maladie, sans avoir davantage de droits que les autres salariés. Son complément de salaire doit être calculé en tenant compte des indemnités d'activité partielle qu'il aurait perçues s'il avait travaillé (Cass. soc., 2 juill. 1987, n° 83-46.626). En effet, sauf disposition plus avantageuse prévue par accord collectif (Cass. soc., 7 avr. 1994, n° 89-42.872), le salaire à maintenir est celui que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé.

### Intéressement et participation

La totalité des heures chômées est prise en compte dans le calcul des droits à intéressement et participation (article R.5122-11 du Code du travail)