



Quelles sont les incidences du chômage partiel sur le contrat de travail ?

Vérfié le 17 juillet 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), Ministère chargé du travail

La mise en activité partielle est un simple changement des conditions de travail. Elle ne constitue pas une modification du contrat de travail. Le salarié ne peut pas refuser une telle mesure. Le contrat de travail est suspendu, mais le salarié conserve certains droits (congs payés par exemple). Pendant cette suspension de contrat, le salarié peut exercer une autre activité sous certaines conditions.

Durée du travail et cumul d'emplois

Le placement en activité partielle ne constitue pas une modification du contrat de travail (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2339>) du salarié. Le salarié ne peut pas refuser.

Pendant les périodes où le salarié est en activité partielle, le contrat de travail est suspendu (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R43526>). Cette période de suspension n'est pas prise en compte pour l'ancienneté du salarié, sauf dispositions conventionnelles (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R51533>) ou usages (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R12729>) plus favorable dans l'entreprise.

➡ **À savoir** : un représentant du personnel ne peut pas refuser la mise en activité partielle entre le 12 mars et le 31 décembre 2020.

Le salarié peut travailler chez un autre employeur à condition de respecter les 3 conditions suivantes :

- Respecter son obligation de loyauté (ne pas exercer d'activité concurrente à celle de son employeur)
- Ne pas avoir de clause d'exclusivité dans son contrat de travail lui interdisant le cumul d'emplois (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1945>)
- Informer son employeur de sa décision d'exercer une autre activité professionnelle en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail

➡ **À savoir** : l'employeur n'a pas de délai de prévenance à respecter pour demander au salarié de reprendre son activité dans l'entreprise.

En cas de suspension totale d'activité

Le salarié ne dépassera pas les durées maximales de travail autorisées (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>).

En cas de réduction d'activité

La durée de travail effectuée chez les différents employeurs ne dépassera pas les durées maximales de travail autorisées (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>).

Rémunération

Pour les périodes non travaillées, le salarié perçoit une indemnité d'activité partielle (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F13898>) pour chômage partiel versée par l'employeur.

En cas de cumul d'emplois, le salarié perçoit l'indemnité d'activité partielle versée par son employeur habituel et le salaire perçu chez l'autre employeur.

Congés payés, jours fériés et journée de solidarité

Congés payés

Les heures chômées sont prises en compte pour le calcul des droits à congs payés (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258>).

Jours fériés et journée de solidarité

L'allocation dont bénéficie l'employeur varie selon que le jour férié (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2405>) soit travaillé ou non dans l'entreprise.

Répondez aux questions successives et les réponses s'afficheront automatiquement

Jours fériés habituellement chômés dans l'entreprise

L'employeur ne bénéficie pas de l'allocation d'activité partielle pour les jours fériés habituellement chômés (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R33413>) dans l'entreprise.

L'employeur doit maintenir la rémunération des salariés ayant 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Jours fériés habituellement travaillés dans l'entreprise

L'employeur bénéficie de l'allocation d'activité partielle pour les jours fériés habituellement travaillés dans l'entreprise.

Journée de solidarité

L'employeur ne bénéficie pas de l'allocation d'activité partielle pendant la journée de solidarité (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2405>).

Prévoyance et mutuelle

Cas général

Les salariés ne bénéficient pas des garanties collectives de prévoyance complémentaire et de mutuelle. L'accord collectif peut prévoir ce maintien.

Dispositions liées à la crise sanitaire

Les salariés continuent de bénéficier des garanties collectives de prévoyance complémentaire et de mutuelle entre le 12 mars et le 31 décembre 2020, même si l'accord de mise en place de ces dispositifs prévoit le contraire.

Participation et intéressement

L'activité partielle est prise en compte suivant le mode de répartition de la participation et de l'intéressement.

Répartition proportionnelle à la durée de présence du salarié

Lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié, toutes les heures chômées sont intégralement prises en compte pour le calcul de la répartition de la participation et de l'intéressement

Répartition proportionnelle au salaire

Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires pris en compte sont ceux que le salarié aurait perçus s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Formation des salariés

Pendant les heures chômées, le salarié peut suivre les formations suivantes :

- **Formation professionnelle** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N177>) continue (par exemple, des actions visant à améliorer l'adaptation au poste ou le développement des compétences)
- Actions visant à acquérir une nouvelle qualification, réalisées notamment dans le cadre du plan de formation
Le salarié en position d'activité partielle a droit à la reconversion ou la promotion par alternance, dite **Pro-A** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13516>), dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps plein.

Textes de référence

- Code du travail : articles L5122-1 à L5122-5 [↗](http://legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000027565896&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000027565896&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Objet, rémunération, formation des salariés
- Code du travail : articles R5122-1 à R5122-26 [↗](http://legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000027628846&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000027628846&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Conditions, durée, rémunération, engagements de l'employeur
- Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041762506) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041762506>)
Placement en activité partielle du représentant du personnel (article 6)
- Circulaire DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle (PDF - 243.6 KB) [↗](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2013/07/cir_37288.pdf) (http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2013/07/cir_37288.pdf)