

## **Observations et propositions sur les congés payés acquis par les salariés au titre des périodes de chômage partiel.**

**1-Les droits à congés acquis par les salariés au titre des périodes de chômage partiel constituent une « bombe à retardement » selon l'expression des organisations professionnelles reprise par le Ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance.**

En vertu de l'article R. 5122-11 (Décr. no 2013-551 du 26 juin 2013), « **la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.** »

**->Les salariés ont acquis et continuent d'acquérir pendant les périodes d'activité réduite des droits à congés payés dont la charge correspond à 10% des salaires qu'ils auraient perçus s'ils n'avaient pas été placés en chômage partiel.**

En l'absence d'activité et donc de recette, les entreprises du secteur HCR n'ont pas les ressources pour financer les droits à congés acquis par les salariés au titre de l'activité réduite.

**2-La demande des organisations professionnelles : une prise en charge totale par l'état des congés acquis pendant les périodes de chômage partiel des salariés.**

**3-La proposition du Ministère du travail : Encourager la mise en place du CET**

**Cette proposition n'est pas une solution au problème.**

-outre le fait que le compte épargne-temps (CET) ne peut pas être mis en place unilatéralement parce que nécessitant une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (c. trav. art. L. 3151-1) ;

-et qu'il n'est pas adapté au profil des TPE PME du secteur,

-le CET ne permet pas de solder les congés payés acquis par les salariés au titre des périodes d'activité réduite mais seulement de reporter l'échéance au-delà de la période légale des congés payés : l'entreprise devra payer lors du solde du CET les congés en cause :

-enfin, la capitalisation de ces congés payés sur le CET est limitée dans son quantum et relève du seul volontariat du salarié.

#### **4-La proposition du GNI et des organisations professionnelles : réformer l'article R. 5122-11 du code du travail et indemniser les entreprises des périodes de congés payés pris par les salariés au titre des droits acquis pendant les périodes de chômage partiel.**

Les organisations professionnelles proposent que les entreprises soient indemnisées au titre du chômage partiel pour les congés payés pris par les salariés au titre des droits acquis pendant leurs périodes de chômage partiel antérieures.

Ainsi, alors que la crise sanitaire se poursuit et que le recours au chômage partiel continue de s'imposer aux entreprises en raison de leur faible ou même absence d'activité, **cette solution** :

**-permet aux salariés d'exercer leurs droits à congés payés dans le respect du code du travail et de faire face à une nouvelle période d'inactivité sans perte de salaire en percevant une indemnité de congés payés ;**

**-autorise les entreprises à solder les congés payés acquis au titre de chômage partiel sans en supporter la charge au moyen d'une indemnisation versées par l'État au titre du chômage partiel.**

Ce dispositif serait applicable pendant toute la période pendant laquelle une entreprise peut avoir recours au chômage partiel.

**-permet à l'État de solder un problème majeur :**

**-sans charge financière supplémentaire** puisque les salariés auraient en tout état de cause été placés en activité réduite,

**-et sans délai par une simple modification de l'article R. 5122-11 du code du travail.**

## **5-La question de la différence entre le montant de l'indemnité de congés payés et l'indemnisation des salariés au titre du chômage partiel.**

Le salarié en congés payés perçoit 100% de sa rémunération habituelle contre 84% en chômage partiel.

**Afin de compenser ce surcout, les organisations professionnelles demandent que les entreprises bénéficient d'une exonération de charges sociales sur les indemnités de congés payés ainsi versées aux salariés au titre des droits acquis pendant les périodes de chômage partiel.**

Cette exonération, outre le fait qu'elle serait de droit au titre de la période de couvre-feu pour les entreprises concernées, est légitime dès lors qu'elle serait également de droit si l'inactivité du salarié était due sur cette même période à sa prise en charge au titre du chômage partiel.