Image not found or type unknown

L'employeur peut-il me maintenir en chômage partiel ?

Conseils pratiques publié le **04/09/2020**, vu **2082 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

De très nombreux salariés sont encore confrontés au chômage partiel, les activités n'ayant pas totalement repris, et certaines entreprises devant réduire ou arrêter l'activité. Cela s'impose-t-il au salarié ?

4 millions de salariés sont encore à ce jour en chômage partiel. La crise du COVID frappe de plein fouet certains secteurs d'activité et les entreprises restent fermées ou diminuent leur activité.

Le problème : l'indemnisation a évolué.

Le maintien de salaire à 100% n'est plus d'actualité. Sauf décision de l'employeur plus favorable, le salarié ne perçoit plus la totalité de sa rémunération.

En plus, il est privé de certains avantages comme les titre-restaurants, ou la prise en charge des frais de transport en commun.

Les conséquences financières pour les salariés peuvent être très graves.

Alors ces salariés ont-ils un recours ? Peuvent-ils s'opposer au chômage partiel ? L'employeur a-t-il l'obligation de refaire travailler les salariés ?

Les salariés ne peuvent pas refuser le chômage partiel

L'employeur peut imposer la mise en chômage partiel aux salariés. La mesure est considérée comme un changement dans les conditions de travail. Elle suspend le contrat, mais ne le modifie pas.

Les salariés ne peuvent pas s'y opposer. Sinon ils commettraient une faute passible d'une sanction disciplinaire.

Les salariés protégés, quant à eux, peuvent s'y opposer dans certaines conditions, notamment lorsque seulement une partie du personnel de l'entreprise est concernée.

L'employeur a le droit de recourir au chômage partiel

De nombreuses entreprises souffrent d'une baisse d'activité due à la crise du COVID19 ou doivent se réorganiser pour intégrer les normes de sécurité exceptionnelles qui y sont liées.

Ces motifs autorisent l'employeur à mettre ses salariés en chômage partiel. L'article R.5122-1 du Code du travail

rappelle que L’employeur peut placer ses salariés en position d’activité partielle lorsque l’entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l’un des motifs suivants :

1° La conjoncture économique ;
2° Des difficultés d’approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
4° La transformation, restructuration ou modernisation de l’entreprise ;
5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Même si l’entreprise n’est pas totalement fermée, l’employeur peut placer certains salariés en chômage partiel. Cela a de quoi surprendre et susciter des sentiments d’inégalité, surtout eu égard aux conséquences sur les salaires. Pourtant l’employeur peut décider de n’en faire bénéficier que certains services, de façon totale ou à partielle.

La contestation des salariés devra être très circonstanciée pour aboutir, et révéler une volonté d’inégalité de traitement de la part de l’employeur.

Une autre solution s’offrant aux salariés est de travailler en parallèle, auprès d’un autre employeur par exemple (sauf si une clause contractuelle d’exclusivité l’en empêche).

*

Cet Article est non exhaustif. Contactez le cabinet FOUQUE-AUGIER pour toute question spécifique et une consultation personnalisée vous sera proposée.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés