Image not found or type unknown

Focus sur le chômage partiel en cette période de COVID-19

Conseils pratiques publié le **24/03/2020**, vu **1142 fois**, Auteur : Pierre Nicolet

Face à la crise sanitaire que rencontre le pays, les entreprises, qui subissent une baisse d'activité, peuvent mettre en oeuvre le mécanisme de chômage partiel afin de suspendre les contrats de travail.

Le dispositif de chômage partiel a pour objectif de permettre aux entreprises, contraintes de réduire temporairement leur activité et leurs salariés, de suspendre, sans les rompre, les contrats de travail conclus avec leurs salariés et d'éviter les licenciements.

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail de droit français, soumis au Code du travail, est susceptible de bénéficier du chômage partiel.

Les cas de réduction ou de suspension d'activité dans lesquels l'employeur est contraint de placer ses salariés en position d'activité partielle sont les suivants :

- la conjoncture économique;
- les difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie;
- un sinistre;
- les intempéries de caractère exceptionnel;
- une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance à caractère exceptionnel.

La crise du COVID-19 est certainement une circonstance à caractère exceptionnel.

La mise en chômage partiel s'impose au salarié qui ne peut ni la refuser, ni demander le versement de son salaire pendant la période considérée.

Le salarié en position de chômage partiel bénéficie ainsi :

- d'une indemnité d'activité partielle unique versée par l'employeur ;
- du droit à la rémunération mensuelle minimale (RMM), qui est automatiquement ouvert dès lors que le salarié à temps plein subit une réduction d'horaire au-dessous de la durée légale ou un arrêt complet de travail en raison du chômage partiel.

Il convient d’évoquer la possibilité pour le salarié, dont le contrat de travail est suspendu, d'exercer une autre activité professionnelle en respectant toutefois les obligations du contrat suspendu.

Un dernier mot enfin pour indiquer que l’employeur qui se montrerait négligeant dans la mise en place d’un tel dispositif de chômage partiel pourrait être considéré comme fautif, ce qui occasionnerait la possibilité aux salariés de demander des dommages-intérêts.

Me Pierre Nicolet

Avocat au Barreau de Paris

www.pierrenicoletavocat.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés