

Le salarié peut-il refuser d'être placé en chômage partiel ?

Réponse courte

Il n'existe **pas de droit de veto individuel**. Le chômage partiel autorisé s'impose au salarié comme une modalité d'exécution du contrat : la loi organise une garantie **collective** — information et audition de la délégation, contresignature — et non un consentement individuel. Le salarié inclus dans le périmètre voit son horaire réduit et perçoit l'indemnité de 80 %.

La nuance tient à la contresignature : dans les entreprises **sans délégation obligatoire**, ce sont les salariés concernés qui signent la demande. Un refus de signer y bloque le dossier pour l'intéressé — un pouvoir de fait, limité aux petites structures, que la signature des délégués remplace partout ailleurs.

Restent les marges individuelles de droit commun : négocier sa sortie du périmètre, prendre des congés, ou — le contrat n'étant pas suspendu — **démissionner** aux conditions ordinaires. Le refus d'exécuter les heures maintenues ou les obligations du régime s'analyse, lui, en manquement disciplinaire.

Définition

Le dispositif arbitre entre deux intérêts : celui du salarié à son salaire intégral, celui de la collectivité de travail à la survie des emplois. Le législateur a tranché par la **représentation** : le personnel est associé en amont (art. L.511-6), les salariés confirment leur information par la contresignature, et l'indemnité plancher — jamais moins que le SSM — borne le sacrifice individuel.

Le salarié n'est pas partie à la décision administrative : celle-ci lie l'employeur et l'État. Ce que le salarié subit, c'est l'exercice par l'employeur de son pouvoir d'organisation, dans le cadre autorisé.

Questions fréquentes

Comment rassurer un salarié inquiet de son passage en chômage partiel ?

Par une simulation de paie individuelle : indemnité jamais inférieure au SSM, majoration à 90 % en formation, cotisations pension maintenues. La réponse chiffrée désamorce mieux qu'un rappel du rapport de force.

Dans quel cas un salarié peut-il bloquer individuellement le chômage partiel ?

Dans les entreprises sans délégation obligatoire, où les salariés concernés signent eux-mêmes la demande : un refus de signer y bloque le dossier pour l'intéressé — un pouvoir de fait limité aux petites structures.

Que risque un salarié qui ne se présente pas aux heures maintenues ?

Le traitement de toute absence injustifiée — après vérification que le planning des heures travaillées et chômées lui a été clairement notifié. La traçabilité des plannings protège les deux parties.

Un salarié dispose-t-il d'un droit de veto contre son placement en chômage partiel ?

Non : la loi organise une garantie collective — information et audition de la délégation, contresignature — pas un consentement individuel. Le chômage partiel autorisé s'impose comme une modalité d'exécution du contrat.

Un salarié peut-il exiger d'être placé en chômage partiel ?

Non : le périmètre relève de l'employeur, sous le contrôle de cohérence du Comité de conjoncture. Un salarié ne peut pas revendiquer les heures chômées — ni pour convenance ni pour suivre une formation à 90 %.

Conditions d'exercice

Les marges du salarié varient selon la taille de l'entreprise et le moment.

Situation	Marge du salarié
Entreprise avec délégation	Pas de signature individuelle ; expression via les délégués lors de l'audition
Entreprise sans délégation obligatoire	Contresignature individuelle requise — le refus bloque l'inclusion de l'intéressé
Pendant le régime	Exécution des heures maintenues, des formations et occupations temporaires appropriées
Désaccord persistant	Négociation de la sortie du périmètre, congés, ou démission de droit commun
Réduction sans autorisation	Tout autre chose : une réduction d'horaire et de salaire hors régime autorisé constitue une modification unilatérale contestable

Modalités pratiques

Le traitement d'un refus individuel suit une gradation.

Étape	Détail
1. Explication	Maintien du contrat, indemnité 80 % avec plancher SSM, droits préservés — la plupart des refus tombent ici
2. Aménagement	Rotation ajustée, échange de position avec un volontaire d'un autre service
3. Congés	Prise de congés sur les semaines les plus chômées, à la demande du salarié
4. Sortie négociée	Exclusion du périmètre — le salarié reprend son horaire plein si l'activité de son poste le permet
5. Blocage persistant	En petite entreprise : dossier déposé sans l'intéressé ; ailleurs : exécution du régime, contestations par les voies de droit commun

Pratiques et recommandations

Le refus exprimé cache presque toujours une **question de revenu** : à 80 %, les charges fixes du ménage inquiètent. La réponse chiffrée — indemnité jamais inférieure au SSM, majoration à 90 % en formation, maintien des cotisations pension — désamorce mieux qu'un rappel du rapport de force. Une simulation de paie individuelle remise au salarié coûte dix minutes et évite des semaines de tension.

Le cas du salarié qui refuse et **cesse de venir** aux heures maintenues se traite comme toute absence injustifiée — mais après vérification du planning communiqué : un salarié ne peut être en faute sur des heures chômées dont la répartition ne lui a pas été notifiée clairement. La traçabilité des plannings de chômage partiel protège les deux parties.

À l'inverse, le salarié ne peut pas exiger d'être inclus dans le chômage partiel — pour suivre une formation à 90 %, par exemple : le périmètre relève de l'employeur, sous le contrôle du Comité de conjoncture sur la cohérence du dossier.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.511-6</u> (1) et (4) du Code du travail	Garantie collective : information, audition, contresignature
Art. <u>L.511-15</u> du Code du travail	Obligations du salarié pendant le régime : cours et occupations temporaires
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification unilatérale en défaveur du salarié — applicable aux réductions hors régime autorisé
Art. <u>L.511-11</u> du Code du travail	Indemnité de compensation et son régime

Le plancher au niveau du salaire social minimum change les termes du débat pour les bas salaires : un salarié au SSM ne perd rien en chômage partiel, son indemnité ne pouvant descendre sous ce seuil. L'effort réel du dispositif pèse sur les salaires intermédiaires, entre SSM et plafond.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.