

Activité partielle - comprendre pour agir en faveur de vos droits

Ce qu'il faut savoir sur l'activité partielle

L'activité partielle, anciennement appelée « chômage partiel », est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences lorsque l'entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles.



CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR L'ACTIVITÉ PARTIELLE

L'activité partielle, anciennement appelée « chômage partiel », est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences lorsque l'entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles.

CE DISPOSITIF NE PEUT ÊTRE UTILISÉ QUE DANS CERTAINES CIRCONSTANCES

- Une responsabilité économique difficile,
- des difficultés d'approvisionnement,
- un retard ou des interruptions de clientèle exceptionnelles,
- la transformation, la restructuration ou la restructuration de l'entreprise,
- de toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

La période de régime dérogatoire pour les salariés est compensée, via une indemnité, dans la limite de 3000 heures par salarié-civile et par salarié.

QUID DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les heures chômées, mais non rompu. Cela a deux conséquences :

- les salariés ne doivent pas être sur le lieu de travail pendant la nuit en activité partielle, et ne doivent donc pas se constituer à nos directeurs ;
- les périodes d'activité partielle sont assimilées à des périodes de travail pour la détermination des droits aux différentes prestations de Sécurité sociale, et à une période complémentaire.

LES ÉTAPES / LA PROCÉDURE DE MISE EN ŒUVRE

LA DIRECTION VA DEVOIR VOUS CONSULTER

et donc recueillir votre avis et avis émis :

- les motifs de recours à l'activité partielle ;
- les salariés professionnels et les activités concernées ;
- le niveau et les critères de mise en œuvre des différents dispositifs (sur une indication de la durée maximale de temps de travail de l'établissement, sur une forme ou formulaire de tout ou partie de l'établissement) ;
- les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'entreprise.

VOTRE AVIS SERA ALORS TRANSMIS ENSUITE À LA DIRECCTE (INSPECTION DU TRAVAIL)

puis au préfet, qui autorisera sans doute, avec votre avis, la direction, dans certaines conditions précises :

- les motifs de recours à l'activité partielle ;
- la période prévisible de son activité ;
- le nombre de salariés concernés ;
- La décision sera notifiée à l'entreprise dans un délai de 48h. La décision de refus ou d'avis contraire.

UNE FOIS L'AUTORISATION ADMINISTRATIVE OBTENUE,

qu'elle soit express ou tacite, l'employeur peut réduire ou suspendre son activité et mettre ses salariés en chômage technique. Il ne peut pas le faire avant 1 mois ni avant que ce ne soit leur tour.

Il doit alors informer l'ensemble des salariés des nouvelles formes de mise en œuvre de l'activité partielle par voie d'affichage. Et informer individuellement tous les salariés touchés par l'activité partielle.

C'est cette autorisation qui lui permet d'obtenir le remboursement des indemnités versées aux salariés.

L'activité partielle d'urgence peut être mise en œuvre sans autorisation administrative, mais elle est limitée à 6 mois renouvelables.

EXPERT FSE DU FNE BRUCO LES DROITS Document 2/2014 de 11/10/14

Documents

[Activité partielle - Comprendre pour agir en faveur de vos droits !](#)