

ERTO (dossier de réglementation de l'emploi). Causes de force majeure.

CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES

 IL N'Y A PAS DE LICENCIEMENT, il s'agit d'une suspension du contrat de travail qui comporte le droit à percevoir le chômage.

Le chômage perçu pendant l'ERTO est rétabli une fois finaliser le processus ¹⁰⁰

 Le droit de percevoir le chômage malgré ne pas avoir la période de cotisation minimale.

 Tu vas au chômage en conditions économiques "normales" et un pourcentage de la base réglementaire et les montants bruts:

 70% les premiers 180 jours.

50% le reste des jours

Les maximums payés par le chômage :

Sans fils/lles en charge : 1.098,09 €

 Avec 1 fils/lle en charge : 1.254,96 €

 Avec 2 fils/lles en charge ou plus : 1.411, 83 €

* Mineurs de 26 ans ou majeures handicapées qui vive en famille avec la personne affectée et qui n'ai pas de revenus supérieur au salaire minimum.

QUE PEUT ÊTRE NÉGOCIER AVEC L'ENTREPRISE?

Principalement, quatre questions de base :

1. Qui affecte tout le personnel, c'est à dire, que tout le personnel va au chômage pendant la même période de jours. L'ERTO peut s'appliquer également d'une façon rotative.
2. Le personnel doit conserver le 100% de ses congés annuels, comme si il n'y avait pas eu un ERTO
3. Que l'effectif perçoive le 100% des paies supplémentaires.
4. Que un supplément de salaire soit payé aux travailleurs/euses afin d'améliorer ce qu'ils touchent en chômage (par exemple : jusqu' au 100% du salaire total).

QUESTIONS FREQUENTES

 Pendant l'ERTO ne sont pas générés ni vacances ni part proportionnelle de paiement supplémentaire.

 Le contrat de travail ne doit pas être nécessairement suspendu à journée complète, elle peut être réduite et aller au chômage, par exemple, 3 heures et travailler 5 (les revenus seraient de l'entreprise et du chômage). Dans ce cas, il agirait d'un ERTO de réduction des heures de travail.

 Si la personne se trouve en congé de maladie et est inclus dans un ERTO, elle sera affectée à son retour au travail.

A TENIR EN COMPTE:

 L'entreprise est en charge de la gestion de chômage de ses travailleurs/euses.

Le SEPE (bureau du chômage) a paralysé les délais pour demander le chômage, puisqu' il n'y a pas d'attention personnelle.  

D'AUTRES MESURES QUE PEUT PROPOSER L'ENTREPRISE.

CONGÉS PAYÉS.

C'est la meilleure mesure et la plus difficile d'atteindre. Ne pas aller travailler mais percevoir tout le salaire.

CONGÉS NON PAYÉS

On cesse d'aller travailler, mais on NE TOUCHE pas le salaire.

RÉDUCTION DES HEURES DE TRAVAIL.

On réduit la journée de travail et le salaire en part proportionnelle.

JOURNÉE DE TRAVAIL IRREGULIER OU BOURSE D HEURES.

ON continue a travailler, mais pas la journée complète. Les heures que ne sont pas travaillées sont accumulées pour récupérer dans le futur.

VACANCES

Le travailleur/euse est envoyé à la maison a compte de ses vacances.

L'entreprise ne peut imposer cette mesure, elle doit être accordée.

Si malgré cela, le travailleur/euse est obligé a faire ses vacances, l'entrepreneur devra lui donner par écrit afin de pouvoir le réclamer.

TELETREBALL

Le travail est fait à la maison, c'est payé 100%.