

ERTE - Dossier de suspension de contrat pour cause de force majeure

Légalement régulé à l'article 47 du Statut des travailleurs et dans l'arrêté (Royal 1483/2012, du 29 octobre.






L'arrête Royal loi 8/2020 a des options pour agiliter les procédures. L'article 22 établit le sens de force majeure.

IL FAUT RAPPELER QUE :

- ❖ Ce n'est pas un licenciement.
- ❖ Le contrat de travail est suspendu. Il n'y a pas d'obligation de se rendre au travail et l'entreprise ne paye pas le salaire.
- ❖ Les allocations de chômage sont perçues, et avec la représentation des travailleurs et travailleuses, l'entreprise peut compléter cette prestation.

CE QU'IL FAUT SAVOIR

LE DOSSIER DE FORCE MAJEURE N'A PAS BESOIN D'ETRE NEGOTIE AVEC LA REPRESENTATION LEGALE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES, MAIS IL Y A PLUS DE GARANTIE S'IL EXISTE UNE REPRESENTATION LEGALE OU SYNDICALE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

-  L'entreprise **DOIT** présenter une **DEMANDE** à l'autorité compétente afin de suspendre les contrats de travail de toute ou part de l'effectif.
-  L'entreprise doit **COMMUNIQUER** aux travailleurs/euses la présentation de la dite demande.
-  L'entreprise doit **PRÉSENTER** un **MÉMOIRE** dans lequel elle explique le besoin d'effectuer cette demande. Une copie de cette demande doit être aussi donnée à la représentation des travailleurs et travailleuses.
-  L'autorité du travail **PEUT** réclamer un rapport de l'inspection du Travail.
-  La décision de suspendre les contrats de travail **DOIT ÊTRE** prise dans un délai de 5 jours et l'entreprise doit le communiquer à la représentation des travailleurs et travailleuses et à l'autorité du travail.

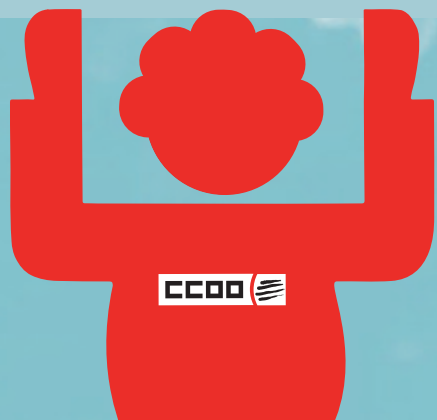
La présentation de la **DEMANDE** n'implique pas que l'entreprise informe le travailleur ou travailleuse qu'il est au chômage. L'entreprise doit continuer à payer les salaires en attendant que le dossier soit accepté.

Le fait de le **COMMUNIQUER** ne veut pas dire que le chômage sera perçu.


L'entreprise doit **JUSTIFIER** une situation de force majeure et la nécessité de suspendre les contrats de travail.

La représentation légale des travailleurs et travailleuses pourra également faire des allégations. C'est un mécanisme de prévention et dénonce d'abus d'entreprise.

Une fois le dossier validé, les travailleurs et travailleuses recevront le chômage, comprenant la part proportionnelle des paies supplémentaires.



A NE PAS OUBLIER

- 
- 1. On peut toucher le chômage malgré que la période minimale de cotisation ne soit pas atteinte.
 - 2. Une fois le dossier clos, le chômage ne comptera pas pour des avantages ultérieurs.
 - 3. Même s'il s'agit d'un contrat temporaire, l'entreprise doit suspendre le contrat d'occupation.
 - 4. Si le contrat de travail est résilié avec l'excuse du COVID-19, ce n'est pas une raison juste et le licenciement peut être contesté au tribunal.
 - 5. Les vacances ne peuvent être imposées unilatéralement.
 - 6. Si l'autorité du travail n'approuve pas la demande, l'entreprise devra s'acquitter du salaire du travailleur ou de la travailleuse.



Appelez-nous au
933 100 000



ou envoi un envoi nous un message a:
<https://consulta.ccoo.cat>



**A PRÉSENT, PLUS QUE JAMAIS,
REJOINS-NOUS !!!**