

ERES ET ERTES

Qu'est-ce qu'un ERE?

Plan de licenciement collectif (ERE)

- Licenciements collectifs fondés sur des causes économiques, organisationnelles, techniques ou relatives à la production.
- Suspension temporaire pour force majeure.

Conditions

- Entreprises de moins de 100 salariés, le licenciement ou la suspension doit affecter au moins 10 d'entre eux.
- Entreprises de 100-300 salariés, il affectera au minimum 10% d'entre eux.
- Entreprises de plus de 300 salariés, au moins 30 d'entre eux.

Causes

- Caractère économique.
- Caractère technique.
- Caractère organisationnel.
- Caractère productif.

Types

- ERE d'extinction.
- ERE de suspension.
- ERE de réduction du temps de travail.

Quelles dispositions réglementent les ERE?

Article 51 du Statut des Travailleurs.

Qu'est-ce qu'un ERTE?

Plan de licenciement collectif temporaire (ERTE)

- Type d'ERE.
- Caractère temporaire.

Obligations du chef d'entreprise

- Réintégration obligatoire du salarié à son poste de travail dans des conditions identiques à celles qui prévalaient avant son application.
- Obligation de maintenir les salariés inscrits à la Sécurité Sociale et de continuer de payer leurs cotisations.

Droits du salarié

- Droit de le contester en justice s'il considère que les circonstances juridiques qui le justifient ne sont pas réunies.
- Droit de percevoir les allocations chômage (si les conditions sont remplies).
- Droit à sa réadmission dans des conditions de travail identiques à celles dont il bénéficiait auparavant.

Quelles dispositions réglementent les ERTES?

Article 47 du Statut des Travailleurs.

A la suite de la COVID

- ERTE pour force majeure : DRL 8/2020
- ERTE de reprise DRL 24/2020
- ERTE avec exonérations DRL 30/2020



En collaboration avec



Types d'ERE

Il en existe 3 types différents. Les droits des salariés affectés dépendent du type concret d'ERE:

ERE d'extinction

- C'est le licenciement collectif et il suppose la cessation définitive de la relation de travail entre l'entreprise et les salariés.
- Droits des salariés affectés: Allocations chômage et indemnité de licenciement.

ERE de suspension

- Il suppose l'implantation d'un nouveau calendrier de travail qui peut affecter la totalité de l'effectif ou seulement une partie de celui-ci. Ce nouveau calendrier indiquera les jours de suspension durant lesquels le salarié doit rester à son domicile.
- Droits des salariés affectés: Le salarié pourra percevoir les allocations chômage proportionnelles à la part du temps de travail suspendue. Il maintiendra également ses cotisations à la Sécurité Sociale pour 100% du temps de travail.

ERE de réduction du temps de travail

- Similaire à l'ERE de suspension. Sa principale différence est qu'au lieu de suspendre des jours de travail du salarié, on procèdera à une réduction de son temps de travail horaire certains jours de la semaine.
- Droits des salariés affectés: Le salarié maintient ses cotisations à la Sécurité Sociale pour 100% du temps de travail et peut demander les allocations chômage proportionnelles aux heures cessées de travailler.



Types d'ERTE

Selon le taux de réduction du temps de travail

ERTE pour réduction du temps de travail

- Réduction des heures ou des jours de travail (entre 10-70%).
- Allocations chômage pour la part réduite du temps de travail.

ERTE pour suspension du contrat

- Suspension totale du contrat pour un temps limité.
- L'employeur ne versera pas de salaire.
- A la fin de l'ERTE, le poste de travail sera réintégré.

Selon les causes

ERTE pour causes objectives (ETOP)

- Causes économiques, techniques, organisationnelles ou relatives à la production.
- ERTE pour causes objectives COVID.

ERTE pour Force Majeure

- Faits extérieurs et étrangers à l'activité de l'entreprise et qui seront considérés comme imprévisibles ou inévitables.
- ERTE pour Force Majeure COVID.
 - ERTE pour empêchement du développement de l'activité.
 - ERTE pour limitations du développement normal de l'activité.
 - ERTE affectant des entreprises aux CNAE déterminés.

Selon le procédure

ERTE pour causes objectives (ETOP)

- Il est négocié avec une commission ad hoc.
- Préavis: communication aux salariés ou à la représentation.
- Début de la période de consultations: On doit transférer les documents fournis (7 jours).
- Fin de la période de consultations : avec ou sans accord.
- L'entreprise communique la décision à l'autorité du travail (dans les 5 jours).
- Information individuelle des salariés.

ERTE ETOP pour COVID

- Il est négocié avec les représentants légaux des salariés.
- En l'absence de représentation des salariés, on négociera avec les syndicats les plus représentatifs du secteur.

ERTE pour Force Majeure

- Demande à l'Autorité du travail.
- Mémoire justifiant la situation.
- Liste des salariés affectés et dans quelles conditions.
- Réponse dans un délai de 5 jours ouvrables (silence positif).

Quand prend fin la situation d'ERTE?

La durée de l'ERTE est subordonnée au dépassement des circonstances extraordinaires qui ont motivé son application, à savoir qu'il prendra fin lorsque la cause ayant motivé son application disparaîtra.



Qui verse l'allocation chômage?

L'allocation chômage, connue comme le "chômage", est versée par le Service Public National de l'Emploi (SEPE). Le montant de l'allocation chômage varie en fonction du temps et du montant des cotisations du salarié.

Conditions nécessaires à la perception de l'allocation chômage:

- Perte d'emploi de manière involontaire (licenciement, fin de contrat ou plan de licenciement collectif, entre autres).
- Il faut être inscrit comme demandeur d'emploi et signer l'engagement d'activité (cela suppose d'accepter les offres d'emploi adaptées à votre profil et de participer à des programmes de formation, orientation, information, reconversion ou insertion professionnelle).
- Vous devez avoir cotisé au moins 360 jours au cours des six dernières années, ne pas avoir atteint l'âge de la retraite et ne percevoir aucune pension de la Sécurité Sociale.
 - Si on rend compatible l'allocation avec une activité indépendante, on ne pourra pas prêter de services professionnels à l'entreprise pour laquelle on aura travaillé ni dans d'autres entreprises du groupe.
 - Dans l'hypothèse où au moment de la situation légale de chômage, un ou plusieurs contrats seront maintenus à temps partiel, on tiendra compte exclusivement des périodes de cotisation dans le travail dans lequel l'emploi aura été perdu, de manière temporaire ou définitive, ou dont le temps de travail ordinaire aura été réduit.
- Ne pas avoir atteint l'âge normal exigé dans chaque cas pour donner droit à la pension contributive de retraite sauf lorsque le salarié ne justifiera pas de la période de cotisation exigée à cet effet ou qu'il s'agira d'hypothèses de suspension des relations de travail ou réduction du temps de travail autorisées par décision administrative.

Quelle est la durée de l'allocation chômage?

Sa durée dépend de deux variables:

- Le temps de cotisation avant la situation légale de chômage.
- En cas de suspension du contrat ou de réduction du temps de travail, la durée de l'allocation dépendra en plus du temps que durera la mesure concernée.

Quel est le montant de l'allocation?

Le montant journalier total de l'allocation chômage dépend de la base de calcul des prestations.

- Calcul de la base de calcul en tenant compte de la base pour contingences professionnelles des 180 derniers jours cotisés.
 - Montant journalier de l'allocation durant les 180 premiers jours : 70% de la base de calcul.
 - Montant journalier de l'allocation à partir du 181^{ème} jour jusqu'à la fin de l'allocation: 50% de la base de calcul.

- Si le montant en résultant est supérieur ou inférieur aux montants maximum ou minimum établis, ces montants maximum ou minimum seront perçus selon les cas.
- En cas de chômage partiel, vous percevrez la part proportionnelle correspondant à vos heures de chômage et la consommation de l'allocation se produira en heures et non en jours.

En cas de suspension ou réduction du temps de travail, l'entreprise demeure tenue de verser 100% de la contribution de l'entreprise aux cotisations de la Sécurité Sociale.

Peut-on me licencier pendant que je suis en ERTE?

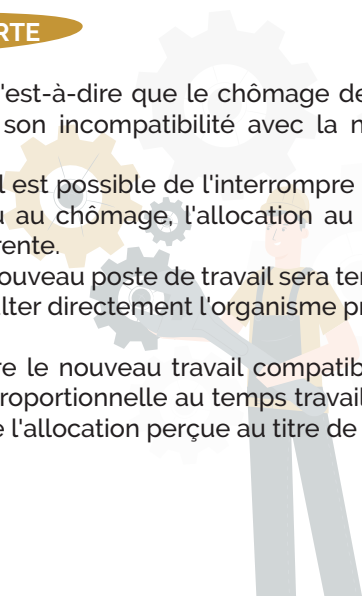
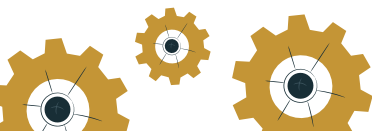
- **Non.** L'approbation de l'ERTE est subordonnée à l'engagement de l'entreprise de maintenir l'emploi durant une période de six mois à compter de la date de reprise de l'activité.
- Le licenciement est possible si l'entreprise justifie qu'elle ne peut pas maintenir l'emploi au motif de procédures d'insolvabilité ou en raison de causes objectives.
- Les prononcés sont mitigés à propos de cette limitation. Nous devons attendre le TS.

Puis-je travailler pendant que je suis en ERTE?

- **Oui**, il est possible de travailler quand on est en ERTE, tant en tant qu'indépendant que comme salarié.
- Exception: Si le salarié a signé avec l'entreprise une interdiction expresse de non-concurrence ou d'exclusivité, le salarié ne pourra pas travailler pour une autre société.

Conséquences du travail en situation d'ERTE

- Si le nouvel emploi est à temps plein
 - L'allocation ERTE sera suspendue, c'est-à-dire que le chômage de l'ERTE cessera d'être perçu en raison de son incompatibilité avec la nouvelle activité professionnelle.
 - S'agissant de l'allocation chômage, il est possible de l'interrompre et de la reprendre lorsqu'on sera à nouveau au chômage, l'allocation au titre de l'ERTE ne devrait donc pas être différente.
 - Recommandé : Si on prévoit que le nouveau poste de travail sera temporaire, la meilleure solution est de consulter directement l'organisme provincial.
- Si le nouvel emploi est à temps plein
 - Le salarié pourra demander à rendre le nouveau travail compatible avec l'allocation ERTE (on déduit la part proportionnelle au temps travaillé dans la nouvelle entreprise du montant de l'allocation perçue au titre de l'ERTE).



Peut-il s'agir d'un autre travail mais dans la même entreprise?

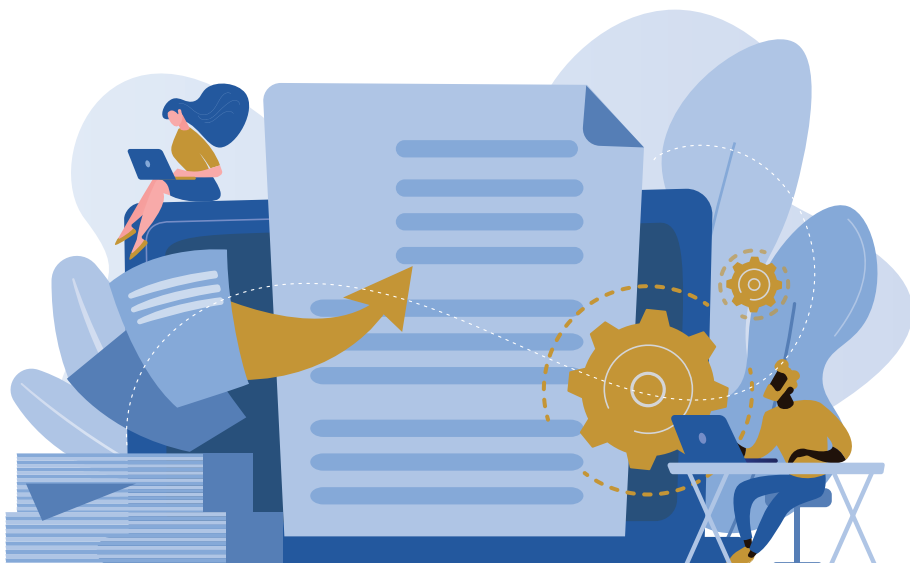
Il ne serait pas légal de travailler pour la même entreprise sauf dans le cas d'un ERTE pour réduction du temps de travail.

Que faire si je trouve un nouvel emploi pendant que je suis en ERTE?

- Il sera nécessaire de
 - Informer le SEPE que vous allez cotiser pour une autre entreprise pour éviter les paiements indus.
 - Vous pourrez le faire sur le site Web du SEPE, en appelant au numéro d'accueil de l'organisme (91 273 83 83) ou en présentiel, auquel cas, il vous faudra prendre rendez-vous.
- Recommandé
 - Informer l'entreprise actuelle qui maintient le salarié en ERTE de la nouvelle situation d'emploi.
 - Informer la nouvelle entreprise de la situation professionnelle actuelle du salarié et du fait qu'il est en ERTE car l'ancienne entreprise pourrait appeler le salarié pour qu'il réintègre son ancien poste le moment venu.

Nouvelles mesures relatives au Coronavirus?

- Lorsqu'il y aura compatibilité entre les allocations chômage reconnues et un travail à temps partiel qui n'aura pas été affecté par des mesures de suspension, on ne déduira pas du montant de l'allocation la part proportionnelle au temps travaillé.
- Quant aux salariés qui auront été affectés par un ERTE, antérieurement à cette mesure, et dont le montant de l'allocation chômage se sera vu réduit en proportion du temps travaillé avec l'emploi à temps partiel, ils pourront demander une compensation financière d'un montant équivalent à la somme non perçue en raison de la déduction visée. Cela devra être fait sur le portail électronique du SEPE jusqu'au 30 juin 2021.



Ai-je droit de percevoir le chômage si je suis en ERE ou ERTE?

Oui mais pour faire la demande d'allocation chômage vous devrez remplir une série de conditions:

- Etre légalement au chômage.
- S'inscrire en tant que demandeur d'emploi, maintenir ladite inscription tant que vous percevrez l'allocation et répondre à l'engagement d'activité qui est inclus dans la demande.
- Pour percevoir une prestation contributive, vous devez avoir travaillé et cotisé au chômage au moins 360 jours au cours des six années précédant la situation légale de chômage et ne pas avoir utilisé les cotisations de ladite période pour une allocation précédente.
- Si vous avez cotisé moins de 360 jours, vous pourrez percevoir l'allocation chômage si, en plus du respect des autres conditions exigées, vos revenus ne dépassent pas 75% du salaire minimum interprofessionnel en vigueur, sans prendre en compte la part proportionnelle des deux primes extraordinaires.
- Ne pas avoir atteint l'âge normal de la retraite à moins que votre contrat ait été suspendu ou que votre temps de travail journalier ait été réduit.
- Ne pas exercer d'activité en tant qu'indépendant ou travail salarié à temps complet sauf compatibilité établie par un programme de promotion de l'emploi.
Ne pas percevoir de pension de la Sécurité Sociale incompatible avec le travail.
- En cas de suspension du contrat, celle-ci doit être convenue au cours de la procédure correspondante, être temporaire et être provoquée par des causes économiques, techniques, organisationnelles, relatives à la production ou de force majeure.

Déclaration de Revenus: Dois-je déclarer les revenus perçus du SEPE?

Règle générale: Obligation de déclaration des revenus

Exception: les revenus du travail personnel, égaux ou inférieurs à 22 000 euros annuels d'un seul contribuable. s'il y a plusieurs contribuables, la limite de 22 000 euros annuels est maintenue mais, en plus, les sommes perçues par le deuxième contribuable (ici, on inclura le SEPE) doivent être égales ou inférieures à un montant de 1 500 euros dans l'ensemble.

Par conséquent, il existe plusieurs scénarios possibles:

- Revenus provenant exclusivement du SEPE inférieurs à 22 000 euros annuels.
Pas d'obligation de déclaration
- Plusieurs contribuables, comprenant le SEPE: si le total des sommes perçues par le deuxième contribuable est inférieur à 1 500 euros. Pas d'obligation
- Dépassement des limites fixées. Obligation de déclaration

Pour plus d'informations