

Espagne

État d'alarme:

Mesures de travail

Tableau comparatif

18 mars 2020



TABLEAU COMPARATIF CONCERNANT LA SUSPENSION TEMPORAIRE DES CONTRATS DE TRAVAIL

("Expediente de Regulación Temporal de Empleo" ou "ERTE")

	FORCE MAJEURE ERTE (articles 47.3 et 51.7 ET, articles 31 et suivants du décret royal 1483/2012, articles 22 et 24 à 28 du décret-loi royal 8/2020)	ERTE POUR LES CAUSES OBJECTIFS (art. 47 ET, art. 16 et suivants du décret royal 1483/2012, art.23 et 25 à 28 du décret-loi royal 8/2020)
Causes	<ul style="list-style-type: none"> • la suspension ou l'annulation d'activités • la fermeture temporaire de locaux publics • les restrictions dans le transport public • les restrictions à la mobilité des personnes • les restrictions à la mobilité des marchandises • le manque d'approvisionnement <p>Qui (i) entravent gravement la poursuite du développement ordinaire de l'activité de l'entreprise, (ii) contagion de la main-d'œuvre et (iii) adoption de mesures d'isolement préventif décrétées par l'autorité sanitaire.</p>	Causes économiques, techniques, organisationnelles et de production.
Procédure	<ol style="list-style-type: none"> 1. La communication aux travailleurs concernés ou, lorsqu'ils existent, aux représentants des travailleurs. 2. Communication à l'autorité du travail. L'autorité du travail peut demander un rapport à l'Inspection du travail et de 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Communication de l'intention de mettre en place le ERTE aux représentants des travailleurs/travailleurs. 2. Mise en place du groupe spécial de négociation dans un délai de 7 jours et sur la base des critères de l'article 41 du statut des travailleurs, sauf en l'absence de

FORCE MAJEURE ERTE (articles 47.3 et 51.7 ET, articles 31 et suivants du décret royal 1483/2012, articles 22 et 24 à 28 du décret-loi royal 8/2020)	ERTE POUR LES CAUSES OBJECTIFS (art. 47 ET, art. 16 et suivants du décret royal 1483/2012, art.23 et 25 à 28 du décret-loi royal 8/2020)	
	<p>la sécurité sociale, qui doit être délivré dans un délai non renouvelable de 5 jours.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Rapport de l'autorité du travail dans les 5 jours concernant l'existence d'un cas de force majeure (peut être prolongé). 4. Si l'autorité du travail considère l'existence d'un cas de force majeure, l'entreprise peut adopter les mesures correspondantes. 5. Si l'autorité du travail estime que les causes n'existent pas, il est possible de recourir à la procédure ERTE pour des raisons objectives. 	<p>représentants des travailleurs. Dans ce cas, le comité représentatif est composé des syndicats les plus représentatifs du secteur auquel appartient l'entreprise et est habilité à siéger au comité de négociation de la convention collective applicable. Le comité est composé d'une personne de chacun des syndicats qui répondent à ces exigences, les décisions étant prises par les majorités représentatives correspondantes. Si cette représentation n'est pas constituée, le comité sera composé de trois travailleurs de l'entreprise elle-même, élus conformément aux dispositions de l'article 41.4 du statut des travailleurs. Il doit être constitué dans un délai maximum de 5 jours.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Communication de l'ouverture de la période de consultation au comité de négociation. 4. Communication à l'autorité du travail au début de la période de consultation. L'autorité du travail peut demander un rapport à l'inspection du travail et de la sécurité sociale, qui doit être présenté dans un délai de sept jours, qui ne peut être prolongé. 5. Période de consultation : 7 jours maximum. 6. Communication à l'autorité du travail et aux travailleurs/représentants de la fin de la période de consultation et du résultat de la consultation.

	FORCE MAJEURE ERTE (articles 47.3 et 51.7 ET, articles 31 et suivants du décret royal 1483/2012, articles 22 et 24 à 28 du décret-loi royal 8/2020)	ERTE POUR LES CAUSES OBJECTIFS (art. 47 ET, art. 16 et suivants du décret royal 1483/2012, art.23 et 25 à 28 du décret-loi royal 8/2020)
Documentation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formulaires de communication à l'autorité du travail, avec expression des mesures à adopter. 2. Nombre et classification professionnelle des travailleurs concernés par les mesures de suspension des contrats ou de réduction du temps de travail. Lorsque la procédure concerne plus d'un centre de travail, ces informations doivent être ventilées par centre de travail et, le cas échéant, par province et par Communauté autonome. Les données suivantes doivent être incluses : Carte d'identité nationale, nom et prénom(s), numéro d'affiliation au SS, date d'entrée dans l'entreprise, groupe professionnel, spécialité, catégorie, salaire journalier/mensuel et âge. 3. Critères pris en compte pour la désignation des travailleurs concernés par les mesures de suspension de contrat ou de réduction du temps de travail. 4. Rapport sur l'effet de la force majeure sur l'activité de la société. C'est le document le plus important qui doit établir un lien clair entre les mesures prises par le gouvernement et leurs conséquences sur l'activité de l'entreprise. 5. Documentation accréditant la cause de la force majeure. 	<ol style="list-style-type: none"> 7. Adoption de mesures appropriées. 1. Formulaires de communication à l'autorité du travail. 2. Nombre et classification professionnelle des travailleurs concernés par les mesures de suspension des contrats ou de réduction du temps de travail. Lorsque la procédure concerne plus d'un centre de travail, ces informations doivent être ventilées par centre de travail et, le cas échéant, par province et par Communauté autonome. Les données suivantes doivent être incluses : Carte d'identité nationale, nom et prénom(s), numéro d'affiliation au SS, date d'entrée dans l'entreprise, groupe professionnel, spécialité, catégorie, salaire journalier/mensuel et âge. 3. Nombre et classification professionnelle des travailleurs habituellement employés au cours de la dernière année. Lorsque la procédure de suspension des contrats ou de réduction de la journée de travail concerne plus d'un centre de travail, ces informations doivent être ventilées par centre de travail et, le cas échéant, par province et par Communauté autonome. 4. Spécification et détail des mesures de suspension des contrats ou de réduction du temps de travail.

	FORCE MAJEURE ERTE (articles 47.3 et 51.7 ET, articles 31 et suivants du décret royal 1483/2012, articles 22 et 24 à 28 du décret-loi royal 8/2020)	ERTE POUR LES CAUSES OBJECTIFS (art. 47 ET, art. 16 et suivants du décret royal 1483/2012, art.23 et 25 à 28 du décret-loi royal 8/2020)
	<p>6. Copie de la communication adressée aux travailleurs ou à leurs représentants par la direction de l'entreprise au début de l'ERTE.</p>	<p>5. Critères pris en compte pour la désignation des travailleurs concernés par les mesures de suspension de contrat ou de réduction du temps de travail.</p> <p>6. Une copie de la communication adressée aux travailleurs ou à leurs représentants par la direction de l'entreprise de son intention d'engager la procédure de suspension des contrats ou de réduction du temps de travail.</p> <p>7. Copie de la communication adressée aux travailleurs ou à leurs représentants par la direction de l'entreprise au début de la période de consultation.</p> <p>8. Composition du comité de négociation ou, le cas échéant, indication de l'absence de constitution dans les délais légaux.</p> <p>9. Rapport explicatif sur les causes de l'ERTE.</p> <p>10. Documentation probante des causes.</p> <p>11. Documentation supplémentaire selon les causes de l'ERTE.</p>
Principaux effets pratiques	<p>1. Outre les économies salariales correspondantes découlant de la suspension/réduction du temps de travail, l'agrément de l'ERTE exonérera les entreprises du paiement des cotisations de sécurité sociale, jusqu'à</p>	<p>1. Bien que l'entreprise obtienne également les économies de salaire correspondantes grâce à la suspension/réduction des heures de travail, elle doit continuer à payer les cotisations de sécurité sociale correspondantes. En d'autres termes, aucune</p>

	FORCE MAJEURE ERTE (articles 47.3 et 51.7 ET, articles 31 et suivants du décret royal 1483/2012, articles 22 et 24 à 28 du décret-loi royal 8/2020)	ERTE POUR LES CAUSES OBJECTIFS (art. 47 ET, art. 16 et suivants du décret royal 1483/2012, art.23 et 25 à 28 du décret-loi royal 8/2020)
	<p>100% pour les entreprises de moins de 50 travailleurs, ou 75% pour celles de plus de 50.</p> <p>2. Le salarié concerné aura le droit de percevoir des allocations de chômage pendant la durée de validité de l'ERTE (70 % de la base réglementaire¹, en fonction des montants maximum et minimum selon l'IPREM et des charges familiales), bien qu'aucune période de cotisation minimum ne soit requise, et que le temps consommé ne soit pas pris en compte pour les besoins de la période maximale de prestations. Le délai maximum pour introduire une demande de prestation est également supprimé.</p>	<p>exonération de cotisations de sécurité sociale n'est prévue dans ce type d'ERTE.</p> <p>2. L'employé concerné aura droit à des allocations de chômage pendant la durée de l'ERTE (70 % de la base réglementaire, sur la base des montants maximum et minimum selon l'IPREM et les charges familiales), bien qu'aucune période de cotisation minimum ne soit requise, et que le temps consommé ne soit pas pris en compte aux fins de la période maximale de prestations. Le délai maximum pour introduire une demande de prestation est également supprimé.</p>
Remarque finale	<ul style="list-style-type: none"> En résumé, un ERTE fondé sur la force majeure est, en principe, réalisé dans des délais plus courts et, en outre, s'il est autorisé, il représente une économie pour l'entreprise en termes de cotisations sociales, bien que pour qu'il puisse prospérer, le rapport entre la situation de force majeure et l'impact sur l'activité de l'entreprise doit être suffisamment justifié. 	

¹ La base réglementaire est la moyenne des bases de cotisation pour le chômage des 180 derniers jours précédant la situation légale de chômage ou le moment où l'obligation de cotiser a pris fin.

Mariscal & Abogados
ASOCIADOS