

Crise Covid-19 : anticiper la reprise

Voici en synthèse quelques outils pour une reprise efficace en vue de la fin du confinement :

Angéline Duffour; Anna Milleret-Godet

1. Organiser le maintien de l'activité pendant la période estivale et jusqu'à la fin de l'année

- ➔ Sans préjudice du droit pour les salariés de prendre des congés payés sur cette période et selon les besoins de l'entreprise, limiter les congés payés pendant la période estivale et étendre la plage de temps sur laquelle les salariés peuvent partir en congés.
- ➔ Selon les usages applicables dans l'entreprise, limiter le report des congés payés non pris au 31 mai 2020.
- ➔ En l'absence d'accord de branche, négocier un accord d'entreprise visant à :
 - imposer aux salariés la prise de congés payés acquis ;
 - ou modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés ;
 - le tout dans la limite de 6 jours ouvrables.
- ➔ Imposer aux salariés la prise de RTT acquis dans la limite de 10 jours.
- ➔ Augmenter le temps de travail des salariés après le confinement par récupération des heures et jours de travail perdus via un accord d'entreprise au plus tard à une date fixée par l'entreprise, selon ses besoins (ex : Airbus).

2. Motiver / récompenser les salariés et améliorer leurs conditions de travail

- ➔ Lorsque cela est possible, maintenir à 100% la rémunération des salariés placés en activité partielle (mécanisme d'exonération de charges sociales).
- ➔ Former les salariés durant les heures chômées, afin de mettre à profit ces périodes d'inactivité pour développer leurs connaissances et améliorer leur employabilité (art. L.5122-2 Code du travail).
- ➔ Verser la prime Macron :
 - Mise en place : par accord collectif ou par décision unilatérale,
 - Montant : Jusqu'à 1.000 euros exonérés de charges sociales et d'impôt peu importe la signature ou non d'un accord d'intéressement, ou jusqu'à 2.000 euros exonérés en cas de signature d'un accord d'intéressement,
 - Report de la date limite de versement au 31 août 2020,
 - Modulation possible en fonction des conditions de travail liées à l'épidémie.
- ➔ Instaurer durablement le télétravail :
 - Il doit être prévu par un accord collectif ou, à défaut, par une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE (art. L.1222-9 Code du travail) ;
 - La mise en place d'une charte informatique est également recommandée.
 - Le thème peut s'intégrer dans un accord plus général sur la qualité de vie au travail (QVT).

3. Poursuivre la digitalisation de l'entreprise

- ➔ Former les managers et les salariés au digital et à la cyber sécurité ;
- ➔ Fluidifier la communication interne par la mise en place d'outils numériques et informatiques adaptés ;
- ➔ Intégrer le digital dans les critères d'évaluation des performances individuelles et collectives ;
- ➔ Organiser de manière durable par accord, les modalités des réunions et négociations à distance avec les IRP ;
- ➔ Renégocier l'accord sur le droit à la déconnexion afin d'intégrer les nouveaux modes de fonctionnement internes (télétravail, utilisations des outils numériques, etc.)

4. Le cas échéant, adapter les contrats de travail des salariés aux besoins de l'activité

- ➔ Négocier la mise en place d'un accord de performance collective (art. L.2254-2 Code du travail) qui permet :
 - d'aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
 - d'aménager la rémunération, dans le respect des salaires minima hiérarchiques définis par convention de branche ;
 - et/ou de déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ;
 - et ce, même en l'absence de difficultés économiques conjoncturelles.
- ➔ Prévoir le cas échéant une clause de « retour à meilleure fortune »

Click [here](#) to read the article in English.

Les auteurs:



Angéline Duffour
Associée

+33 1 53 53 45 05
aduffour@cohengresser.com



Anna Milleret-Godet
Conseil

+33 1 53 53 44 99
amilleretgodet@cohengresser.com

A propos de Cohen & Gresser :

Cohen & Gresser est un cabinet d'avocats international basé à New York, Paris, Séoul, Washington D.C. et Londres. Fondé en 2002, le cabinet est notamment reconnu par Chambers, Legal 500 et Benchmark Litigation et intervient en France dans les domaines suivants : contentieux commercial et droit pénal des affaires, droit fiscal, droit social, fusions & acquisitions, propriété intellectuelle et nouvelles technologies ainsi qu'en marchés financiers et services financiers.

New York | Seoul | Paris | Washington DC | London

www.cohengresser.com
info@cohengresser.com
+1 212 957 7600
+33 1 53 53 45 00

 [View C&G's Profile](#)