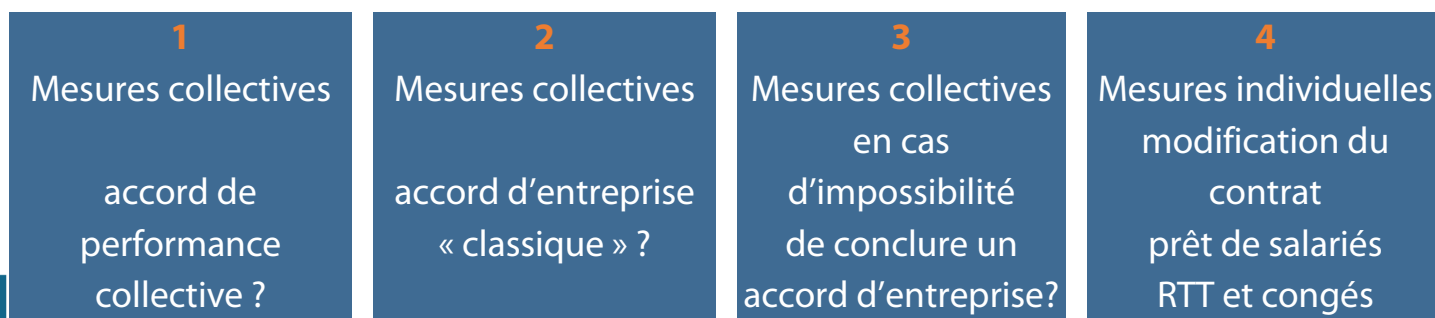
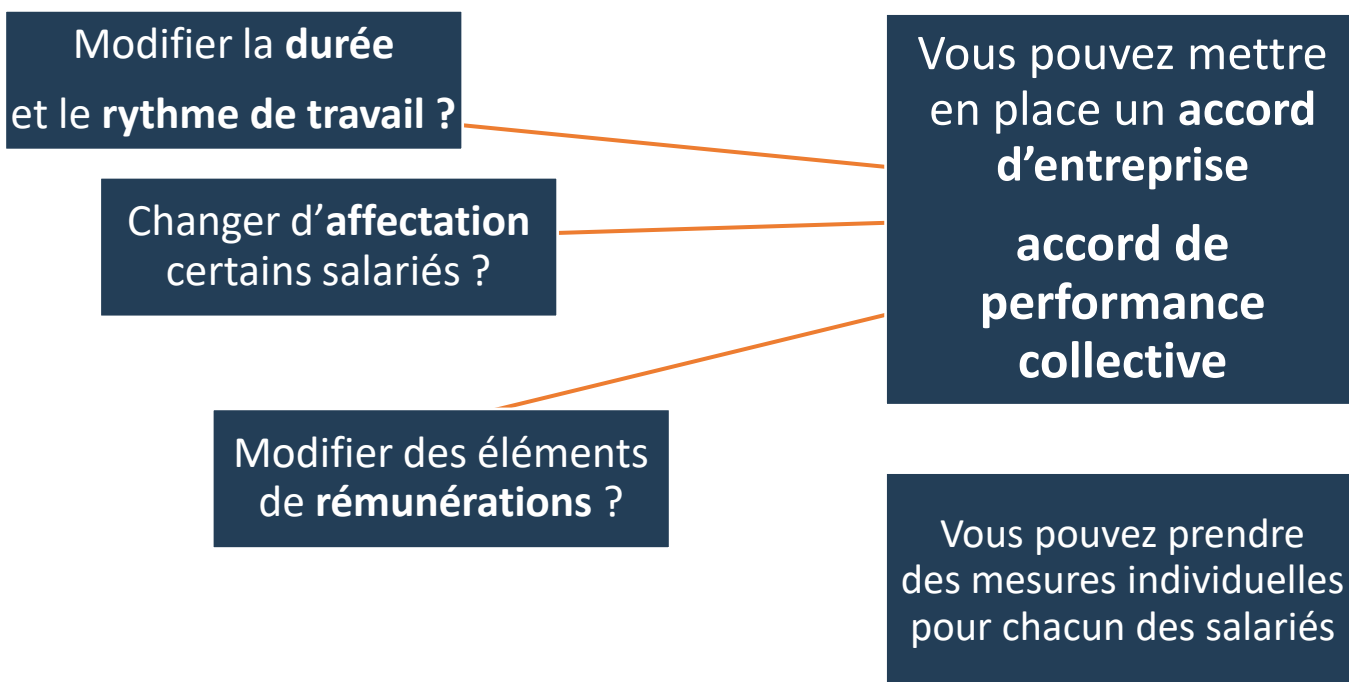


CORONAVIRUS – 6 mai 2020

ANTICIPER LA REPRISE D'ACTIVITE

en droit du travail

Nous vous présentons des outils en droit social permettant d'anticiper et **d'aménager l'organisation du travail** de vos salariés à vos contraintes et surtout de vous adapter en fonction de l'évolution de votre activité dans les prochaines semaines et mois.



1. Mesures collectives : Accord de performance collective ?

Accord de performance collective

Il a pour finalité de répondre « aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ».

Quels sont ses avantages ?

L'intérêt de l'accord de performance collective est considérable :

- **Les dispositions prévues dans l'accord s'imposent aux salariés**, même si elles sont moins favorables pour les salariés.
- **L'accord de performance collective prime sur le contrat de travail** (*ex: l'accord de performance collective prévoit une durée du travail de 40 heures, cet accord prime sur le contrat de travail qui prévoit une durée de travail de 35 heures*)

Il n'est pas nécessaire de recueillir l'accord du salarié pour que l'accord d'entreprise s'applique au contrat de travail.

- Si le salarié accepte l'application de l'accord : l'accord de performance collective se substitue de plein droit aux clauses du contrat de travail.
- Si le salarié refuse l'application de l'accord : L'employeur peut licencier le salarié pour une cause réelle et sérieuse (avec versement des indemnités de rupture et de préavis) et le salarié ne peut pas contester le motif du licenciement.

Accord de performance collective

Pour quoi faire ?

- Aménager la **durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition** ;
- **Aménager la rémunération**, dans le respect des salaires minima hiérarchiques ;
- Déterminer les conditions de la **mobilité professionnelle** ou géographique interne à l'entreprise.

→ le temps de travail

- **L'augmentation de la durée du travail maximale :**



Durée du travail quotidienne : 12 heures au lieu de 10 heures, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise.

Durée du travail hebdomadaire : Le dépassement de la durée moyenne de 44 heures est possible, **dans la limite de 46 heures** sur une période de 12 semaines consécutives.

- **L'augmentation ou la baisse de la durée du travail collective**
- **Aménager le temps de travail sur une période plus longue que la semaine (modulation) : jusqu'à 3 ans**

Pour anticiper des fluctuations d'activité, vous pouvez conclure un accord d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine et fixée au maximum à 3 ans.

Durant cette période, le salarié peut être amené à travailler soit plus de 35 heures par semaine, soit moins de 35 heures, en fonction de l'activité de l'entreprise.

Les semaines « hautes » compensent les semaines « basses », le temps de travail étant décompté sur une période de référence plus longue que la semaine (en général, l'année, mais possible sur 3 ans).

La rémunération est lissée sur 35 heures et les heures supplémentaires sont comptabilisées sur la période de référence définie par l'accord.

→ la rémunération



L'accord peut **modifier la rémunération contractuelle des salariés**, non seulement en ce qui concerne « le salaire de base mais également tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature par l'employeur » (*par exemple, prévoir la réduction de la rémunération de l'ensemble des salariés de 10 %, dérogation à des avantages prévues par la convention collective, ou encore, supprimer une prime de treizième mois, etc...*).

Ainsi, l'accord peut aussi bien augmenter ou réduire la rémunération contractuelle ou modifier sa structure, en respectant les salaires minima hiérarchiques (minima conventionnels).

→ la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise



Il est possible d'aménager les mobilités professionnelle ou géographique des salariés, **au-delà des limites fixées par leur contrat de travail**.

Ces mobilités doivent, toutefois, être envisagées conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation qui n'autorise pas les clauses contractuelles de mobilité intragroupe.

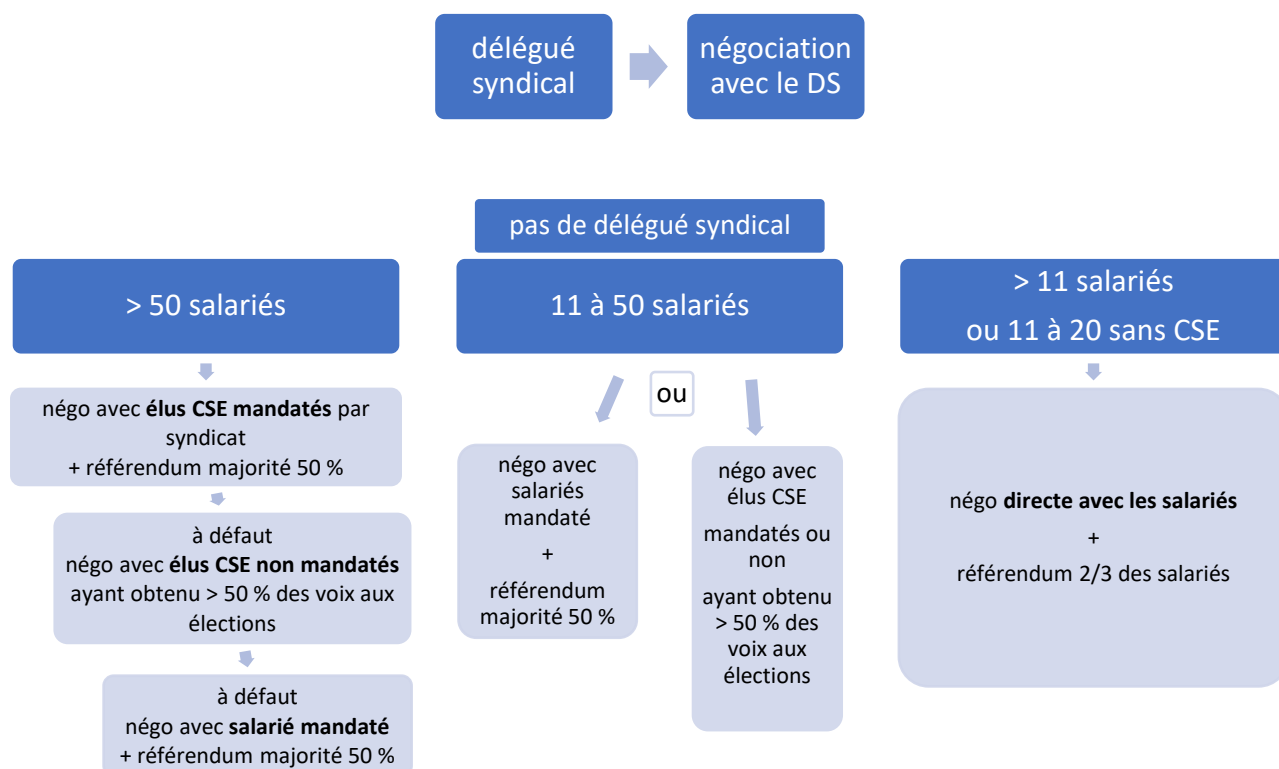
Accord de performance collective

ou

Accord d'entreprise

Comment faire ?

Pour les modalités pratiques d'un accord négocié et signé à distance, nous vous conseillons de vous reporter à nos notes du 1^{er} avril 2020, en fonction de la taille de votre entreprise.



2. Mesures collectives : Accord d'entreprise « classique » ?

Accord d'entreprise « classique »

Il est possible de négocier sur de nombreux thèmes afin de pouvoir **adapter au mieux l'organisation du travail** à l'évolution de votre activité.

Pour quoi faire ?

Exemples de thèmes de négociation d'accord d'entreprise :

- Modification du **taux de majoration des heures supplémentaires** (à la hausse ou à la baisse). Chaque taux est au minimum fixé à 10 %.
- Modification du **contingent annuel d'heures supplémentaires** qui est fixé à 220 heures par salarié et par an, en l'absence d'accord
- Modification des **règles relatives aux congés payés**.
A la suite de l'ordonnance du 25 mars 2020, il est possible de prévoir dans un accord d'entreprise :
 - d'imposer des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables ;
 - de fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié
 - de fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise ;

Ces dérogations sont possibles jusqu'au 31 décembre 2020.

Dans le cadre du **droit commun**, il est possible de modifier les règles relatives aux congés payés :

- En fixant la période de prise des congés payés et les règles relatives à l'ordre des départs
 - En fixant les délais pour modifier l'ordre et les dates de congés payés
 - En prévoyant les modalités de report des congés payés au-delà de l'année
 - En fixant la période de fractionnement des congés payés
- En organisant **le télétravail et les conditions de son recours** afin d'apporter plus de souplesse à des salariés, de préserver leur santé et leur sécurité et favoriser la conciliation vie professionnelle/vie privée.

Cet accord permettra notamment de définir le nombre de jours télétravaillés, les équipements de travail fournis, la prise en charge des coûts liés au télétravail...

Accord d'entreprise « classique »

Comment faire ?

Selon les mêmes modalités que les accords de performance économique » (cf. ci-dessus).

3. Mesures collectives pouvant être prises en cas d'impossibilité de conclure un accord d'entreprise

Vous ne pouvez pas conclure un accord d'entreprise ?

Deux options sont encore possibles :

→ Aménagement du temps de travail

L'absence d'accord collectif applicable à l'entreprise ne vous prive pas de la possibilité de mettre en place un aménagement du temps de travail **sur une période supérieure à la semaine.**

La durée du travail de l'entreprise peut ainsi être organisée, par décision de l'employeur, sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée au plus égale à :

- neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés,
- quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus.

Les heures supplémentaires sont ainsi décomptées à la fin de cette période de référence.

Cet aménagement du temps de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail qui requerrait l'accord exprès du salarié.

→ Télétravail

Il est possible de rédiger une **charte sur le télétravail** après avis du comité social et économique, s'il existe, pour préciser les conditions de recours au télétravail.

Cette charte permettra notamment de définir le nombre de jours télétravaillés, les équipements de travail fournis, la prise en charge des coûts liés au télétravail...Il conviendra aussi de formaliser par un avenant l'accord du salarié à télétravailler.

4. Les mesures individuelles

→ Modification du contrat de travail pour motif économique

En cas de difficultés économiques, il est possible de proposer au salarié de voir son contrat modifié (lieu de travail, durée du travail, rémunération, fonctions, ...).

L'employeur doit en **informer individuellement les salariés par lettre recommandée** avec accusé de réception, lesquels disposent alors d'un délai d'un mois pour faire connaître leur refus.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, les salariés sont réputés avoir accepté la modification proposée.

S'il refuse la modification, l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour motif économique.

→ Prêt de main d'œuvre temporaire entre sociétés

Eviter de perdre des compétences en les mettant temporairement à disposition d'une autre entreprise.

Il est possible qu'une société ait besoin temporairement d'un salarié alors qu'une autre connaît temporairement une baisse d'activité.

Il est possible de répondre rapidement à ce besoin, en organisant un prêt de main d'œuvre entre société, **pendant une durée déterminée**.

Il s'agit d'une « mise à disposition » temporaire qui suppose l'accord du salarié et des deux entreprises.

Conditions à respecter pour que le prêt de main d'œuvre soit licite :

- Le prêt de main-d'œuvre doit obligatoirement être **à but non lucratif** pour l'entreprise prêteuse. L'entreprise prêteuse doit uniquement facturer à l'entreprise utilisatrice les salaires versés aux salariés, les charges sociales qui y sont liées et les frais professionnels remboursés au salarié.
- Un **avenant au contrat de travail** doit être conclu avec le salarié
- L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent signer une **convention** désignant uniquement un salarié.
- Le **CSE** de l'entreprise prêteuse, s'il existe, doit être consulté avant la mise en œuvre du prêt de main d'œuvre. Le CSE de l'entreprise utilisatrice, s'il existe doit être informé et consulté préalablement à l'accueil des salariés mis à disposition.

→ **Fixation unilatérale des RTT et d'autres jours de repos (forfait jours, CET)**

L'ordonnance du 25 mars 2020 prévoit que l'employeur peut unilatéralement imposer ou modifier les jours de repos prévus par un dispositif :

- de RTT,
- d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine en application des articles L. 3121-41 et suivants du code du travail,
- de forfait annuel en jours sur l'année.

Le nombre total de jours de repos qui peuvent ainsi être imposés ou modifiés par l'employeur ne peut être supérieur à 10.

→ **Recours à l'activité partielle**

La reprise des activités économiques sera certainement très lente, il sera toujours possible de recourir à l'activité partielle, si votre niveau d'activité n'est pas suffisant.

Consultez nos notes d'informations sur l'activité partielle : www.imagine-avocats.fr

Nous pouvons vous accompagner dans cette période

**Non seulement pour rédiger les accords d'entreprise,
PV de CSE, avenants aux contrats de travail, etc.**

**Mais également pour vous aider dans l'élaboration des mesures et la
négociation**



Etudions ensemble votre situation personnelle

Agissons