

Ecrit par le 22 juillet 2024

Post-Covid : « mettre de l'humain dans les rouages »

Le cabinet d'expertise comptable avignonnais [Houston 31](#) et le [Centre de formation sophrologie développement](#) viennent de proposer [une conférence-débat sur le thème 'Comment être prêt pour l'après ?'](#). Une question que de nombreux entrepreneurs se posent actuellement en raison de la crise sanitaire que nous traversons et des conséquences qu'elle peut avoir sur leur activité, leurs collaborateurs et même leur moral.

« Nous avons vécu des incertitudes qui ont pu angoisser les dirigeants par manque de perspective, constate [Anne-Laure Leblanc](#) co-fondatrice et associée de Houston 31. La crise sanitaire a fait des ravages dans les entreprises françaises, causant ainsi des dégâts non négligeables en termes de pilotage, de ressources humaines, de gestion financière... »

« Cette crise a touché tout le monde, y compris ceux qui pensé être à l'abri, complète [Jean-Baptiste Germain](#), consultant RH et affaires sociales chez Houston 31. Cette crise a d'abord été sanitaire, puis c'est devenu une crise économique avant d'être aussi une crise sociale et de confiance. »

« Une crise, c'est la peur, insiste [Sylvie Bertrand](#), directrice du Centre de formation sophrologie et développement (CFSD) basé à Avignon. Même pour ceux qui n'avaient aucune raison. Notre cerveau n'aime pas la nouveauté. Soit il n'y a plus de boulot, soit il y en a trop : cela demande une adaptabilité »

« C'était une crise que personne n'a vu venir et sur laquelle nous n'avions pas de prise », rappelle Anne-Laure Leblanc.

Résoudre tous les aspects

Animé par le journaliste et producteur de radio et de TV [Didier Bailleux](#), cette matinée qui s'est déroulée devant près d'une cinquantaine d'entrepreneurs locaux, s'est distinguée par sa volonté de réunir des experts provenant de milieux complètement différents.

« On fait appel à des professionnels pour les problèmes financiers, on peut aussi le faire pour 'le mal à l'âme', » poursuit Sylvie Bertrand qui forme les futurs sophrologues depuis plus de 18 ans maintenant.

« Il faut mettre de l'humain dans les rouages et ne pas se limiter au seul rôle d'expert-comptable car pour développer son entreprise et sortir de la crise, il est important de résoudre tous les aspects, qu'ils soient humains, financiers, managériaux », complète Anne-Laure Leblanc dont le cabinet propose de nombreux services pour accompagner au mieux les dirigeants dans le développement de leur performance et de celle de l'entreprise, en prenant notamment en charge toutes les fonctions du 'board'.

Quels enseignements tirés de cette crise ?

« Nous avons à faire à 3 profils d'entrepreneur : les techniciens, les gestionnaires et les commerciaux, explique Anne-Laure Leblanc. Au final, ce sont les généralistes qui ont le mieux passé cette période et pas les gestionnaires ou les techniciens. »

« Ce qui se sont fait accompagner ont aussi mieux traversé cette crise », poursuit celle qui a notamment

Ecrit par le 22 juillet 2024

été contrôleuse de gestion au sein du Service départemental d'incendie et de secours (Sdis) des Yvelines. « Ceux qui vont se sortir de cette crise sont ceux qui sont prêts à se transformer, à être dans l'action et ne pas subir, assure Sylvie Bertrand. Prendre ce processus de changement à bras le corps, cela peut déboucher sur de jolie chose. »

Autre enseignement : « Le télétravail a aussi permis de se rendre compte de l'importance de ses collègues, complète Jean-Baptiste Germain. La réunion 'zoom' ne remplacera jamais la machine à café. » « Les salariés demandent du lien social » martèle cet ancien capitaine de la Légion étrangère.

Préparer la prochaine crise

« Ce qui en ressort c'est qu'il ne faut pas hésiter à se doter d'outils qui permettent de prendre du recul : outil de dialogue dans l'entreprise, accord avec les partenaires, suivi de trésorerie », précise Anne-Laure Leblanc.

« Il faut préparer déjà la prochaine crise, prévient Jean-Baptiste Germain, même s'il n'est jamais agréable de se dire qu'il faut anticiper les difficultés. En tout cas, ceux qui l'ont fait s'en sont mieux tirés. »

Et pour cela les différents intervenants de cette conférence-débat estiment à l'unisson qu'il est indispensable d'associer les compétences.

« Il y a 2 ans nous nous n'aurions pas forcément proposé cet accompagnement humain alors que c'est une évidence aujourd'hui », constate Jean-Baptiste Germain. « La sophrologie a pris une place très importante aujourd'hui dans les entreprises », a conclu Sylvie Bertrand.

RDV gratuit pour un audit personnalisé

Dans cette perspective, Houston 31 et le CFSD propose de prendre des rendez-vous afin d'évoquer ces problématiques individuellement. « Il s'agit de rencontres gratuites afin de réaliser une sorte d'audit pour déterminer précisément les besoins et les attentes du dirigeant. »

Pour cela 3 dates sont proposées : les jeudi 8 juillet, mardi 20 juillet et mardi 7 septembre.

Contact : 04 90 89 70 10 ou allo@houston31.com

Congés et jours de repos : « il est possible d'imposer et de modifier leurs dates jusqu'au 30 juin 2021 »

Ecrit par le 22 juillet 2024



Depuis fin mars 2020, une ordonnance permet aux entreprises d'imposer, sous certaines conditions, la prise de jours de congés et de repos, voire de modifier leurs dates lorsqu'ils sont déjà validés. Mis en place pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, le dispositif devait prendre fin le 31 décembre 2020. Une nouvelle ordonnance prolonge cette faculté dans la gestion des jours de congés jusqu'au 30 juin 2021.

Congés payés : dates imposées ou modifiées, congés fractionnés

Depuis le premier confinement, l'employeur peut imposer la prise de congés payés à ses salariés et modifier les dates de ceux déjà validés sans avoir à respecter les dispositions prévues par le Code du travail ou des accords collectifs (accord d'entreprise, convention collective).

Mais attention, cette possibilité est encadrée. Mise en place par une ordonnance du 25 mars 2020, elle est soumise à l'application d'un accord collectif qui autorise l'employeur, dans la limite de 6 jours de congés payés, et en respectant un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc :

- à décider de la prise de jours de congés acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont vocation à être pris ;
- ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

Écrit par le 22 juillet 2024

Un accord collectif peut également l'autoriser :

- à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;
- à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané aux salariés conjoints et partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans l'entreprise.

A l'origine, la période de congés imposée ou modifiée ne pouvait pas s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Mais la loi autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire du 14 novembre 2020 habilite le Gouvernement à prendre, par voie d'ordonnance, des mesures autorisant notamment les entreprises à imposer ou modifier les dates de congés payés et de jours de repos de leurs salariés en dérogeant aux dispositions légales. C'est donc sans surprise que le dispositif mis en place au printemps dernier est prolongé jusqu'au 30 juin 2021.

Jours de repos et de réduction de temps de travail

L'ordonnance du 25 mars 2020 prévoit également que l'employeur peut imposer les dates de prise des jours de RTT indépendamment des dispositions fixées par l'accord collectif applicable à son entreprise.

Certains accords prévoient qu'un nombre de jours de RTT est imposé par l'employeur et qu'un nombre de jours est laissé à la libre initiative du salarié.

En application de cette ordonnance, l'employeur peut déroger aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise et :

- imposer la prise, à des dates déterminées, de jours de repos au choix du salarié qu'il a acquis ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

Contrairement aux jours de congés payés, il n'est pas nécessaire de négocier un accord collectif pour imposer les jours de repos mais l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Les mêmes règles s'appliquent pour les jours de repos des salariés en forfait jours. L'employeur peut également imposer la prise des jours déposés dans le compte épargne-temps (CET).

Mais attention, le nombre total de jours de repos pouvant être imposés ou dont les dates peuvent être modifiées ne peut pas être supérieur à 10 jours.

A l'origine, la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne pouvait pas s'étendre au-delà du 31 décembre 2020. Mais également sans surprise, l'ordonnance publiée le 17 décembre 2020 prolonge cette période jusqu'au 30 juin 2021.

Par Isabelle Vénuat - Juriste en droit social et rédactrice au sein des [Editions Tissot](#) pour

Ecrit par le 22 juillet 2024

ResoHebdoEco www.reso-hebdo-eco.com

Sources : [Ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre, Jo du 17, art. 1](#)

[Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, Jo du 26](#)

Ecrit par le 22 juillet 2024



OLYMPUS DIGITAL CAMERA