

Impact de COVID-19 : Restructurer vos effectifs avec succès

Bienvenue ! Le webinaire débutera à 9h00

17 June 2020



Toutes les lignes ont
été automatiquement
mises en sourdine



Pour toute question ou
commentaire, veuillez
utiliser la fonction « Q & R »



Merci !

Vos intervenants



**Laurent
Poujol**

Directeur général
adjoint et Directeur
des ventes, *LHH
Suisse*



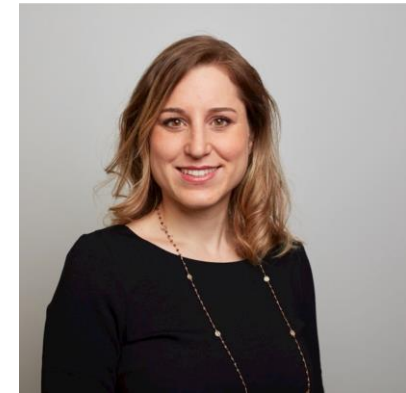
**Martin
Naville**

CEO, *Chambre de
Commerce Suisse-
Américaine*



**Jean-Christophe
Font**

Directeur Général et
Fondateur, *Santaide
Consulting*



**Cosima Trabichet-
Castan**

Avocate et Associée,
*Meyerlustenberger
Lachenal*

Aujourd'hui plus que jamais,
l'humain est au cœur de tout
ce que nous faisons

Laurent Poujol,
LHH



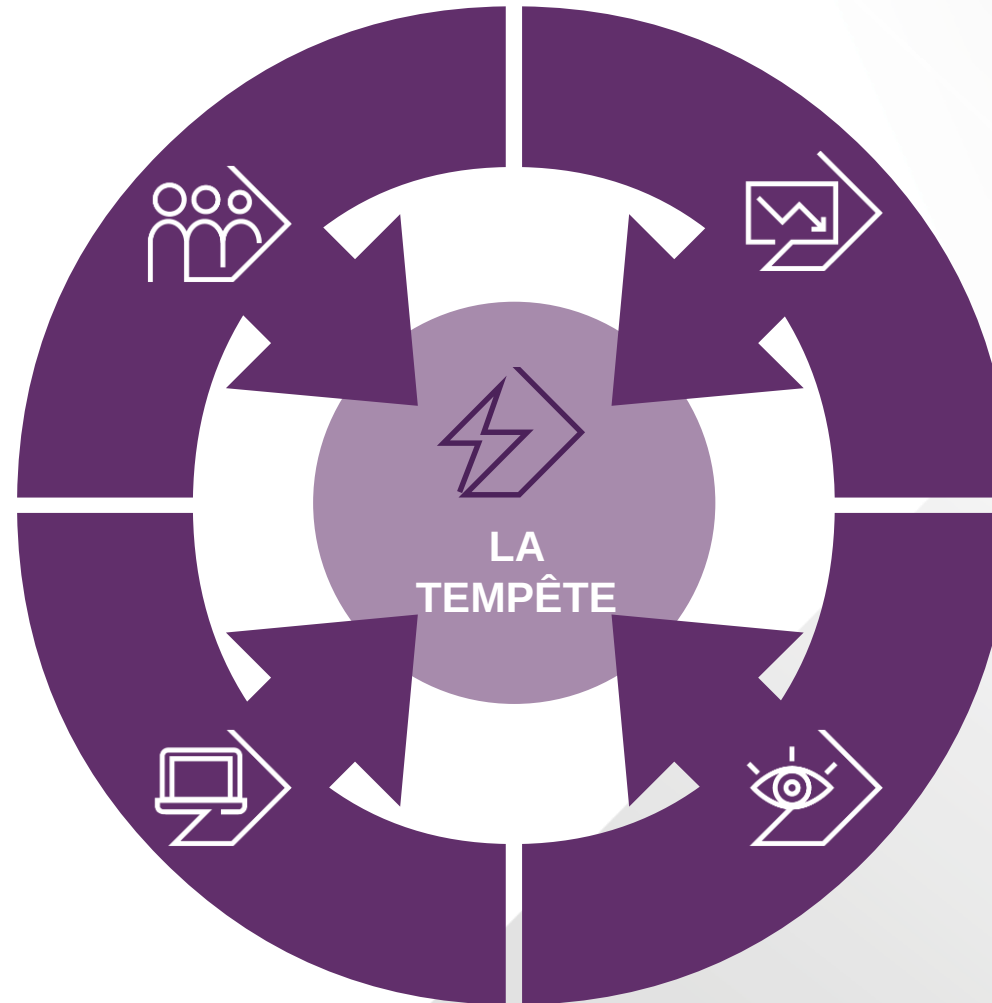
Le monde du travail est au cœur de la tempête

**Dynamiques
sociales et
réglementaires**

**Des évolutions
démographiques**

**La 4^e révolution
industrielle**

**Évolution des
mentalités au sujet de
l'entreprise**



Aujourd'hui un nouveau regard est porté sur le ROI

« Révéler les Opportunités de chaque Individu »

Il ne s'agit pas d'investir davantage, mais d'investir différemment, en passant d'effectifs remplaçables à des effectifs renouvelables.



Nous vous aidons à révéler le potentiel de vos employés et garantir leur employabilité quel que soit le scénario

**Stratégie
des
talents**

1 Mobilité interne

Permettre aux employés d'assumer de nouveaux rôles et de suivre de nouveaux parcours professionnels au sein de l'entreprise

2 Placement actif

Garantir l'employabilité des personnes en dehors de l'entreprise en aidant les candidats à décrocher un nouvel emploi suite à un licenciement

**3 Upskilling,
Reskilling**

Maximiser le plein potentiel de vos effectifs

Comment repenser sa stratégie RH dans la nouvelle normalité

**Martin Naville,
Swiss-American Chamber of Commerce**



Lee Hecht Harrison

Post Covid-19 : L'importance de la valorisation du capital humain et des nouvelles méthodes de travail

Jean-Christophe Font



Aujourd'hui plus que
jamais, il est important
de prendre du recul pour
être prêt à accélérer.

**« Nous souhaitons agir aussi vite que possible, mais
aussi lentement que nécessaire ». Alain Berset**

Reconnaître que la crise a créé un immense fossé

- ▶ Comment **définir des messages clairs et inspirants** pour mobiliser les équipes ?
- ▶ Comment **gérer les restructurations de manière socialement responsable** tout en préservant le long terme?
- ▶ Comment **favoriser encore plus la collaboration** entre les acteurs économiques?
- ▶ Quels pourraient être **les nouveaux moyens de partager la création de valeur** ?
- ▶ Comment pourriez-vous **définir un nouveau contrat « Donner et Recevoir »** avec vos collaborateurs ?

Mettre la dimension humaine au premier plan

- ▶ **Réévaluer les compétences critiques requises** afin d'être compétitif et élaborer de nouveaux plans en matière d'acquisition / développement / perfectionnement des compétences
- ▶ **Trouver le bon équilibre** entre la gestion **des coûts à court terme** et **des compétences à long terme** (licenciements, mobilité interne, transfert de compétence, etc.)
- ▶ **Accompagner les personnes tout au long de la restructuration**, celles qui quittent l'entreprise autant que celles qui restent, y compris les leaders qui l'accompagnent
- ▶ **Passez en revue « l'expérience employé »** pour assurer un équilibre entre 'High Tech' et 'High Touch' quand cela est important
- ▶ **Réfléchir à comment évaluer le potentiel** à la suite des événements récents
- ▶ **Réfléchir à la meilleure façon de remodeler vos « Journées des Talents »** afin de reconnaître les talents qui ont émergé

Révéler et exploiter les enseignements clés

- ▶ Tirer les enseignements des actions prises et repenser vos « business plans » grâce à des **sessions de travail « After Action Review » avec vos dirigeants et employés**
- ▶ Comprendre l'impact de COVID-19 et **saisir les nouvelles opportunités** générées par les changements de comportement des consommateurs
- ▶ Envisager la **création d'un comité de crise avec des dirigeants et employés** qui ont brillé pendant la crise
- ▶ Revoir vos **stratégies de planification de la continuité** des activités si ce n'est pas encore fait et préparer votre plan de sortie de crise

Réinventer de nouvelles méthodes de travail

- ▶ **Renforcer le mapping des talents** pour exploiter au mieux les talents au niveau global et reconsidérer votre stratégie de mobilité
- ▶ **Accélérer votre stratégie de diversité des talents** en supprimant les barrières géographiques et de mobilité
- ▶ **Repenser le lieu de travail et la stratégie en matière d'immobilier** tout en maintenant un équilibre sain entre les relations virtuelles et en présentiel
- ▶ **Tirez parti d'équipes plus autonomes et dynamisez vos talents** en leur donnant plus d'autonomie

Prendre du recul pour :

- Reconnaître que la crise a créé un immense fossé
- Mettre la dimension humaine au premier plan
- Révéler et exploiter les enseignements clés
- Réinventer de nouvelles méthodes de travail

Implications juridiques en cas de licenciement collectif

**Cosima Trabichet-Castan,
Meyerlustenberger Lachenal**



Lee Hecht Harrison

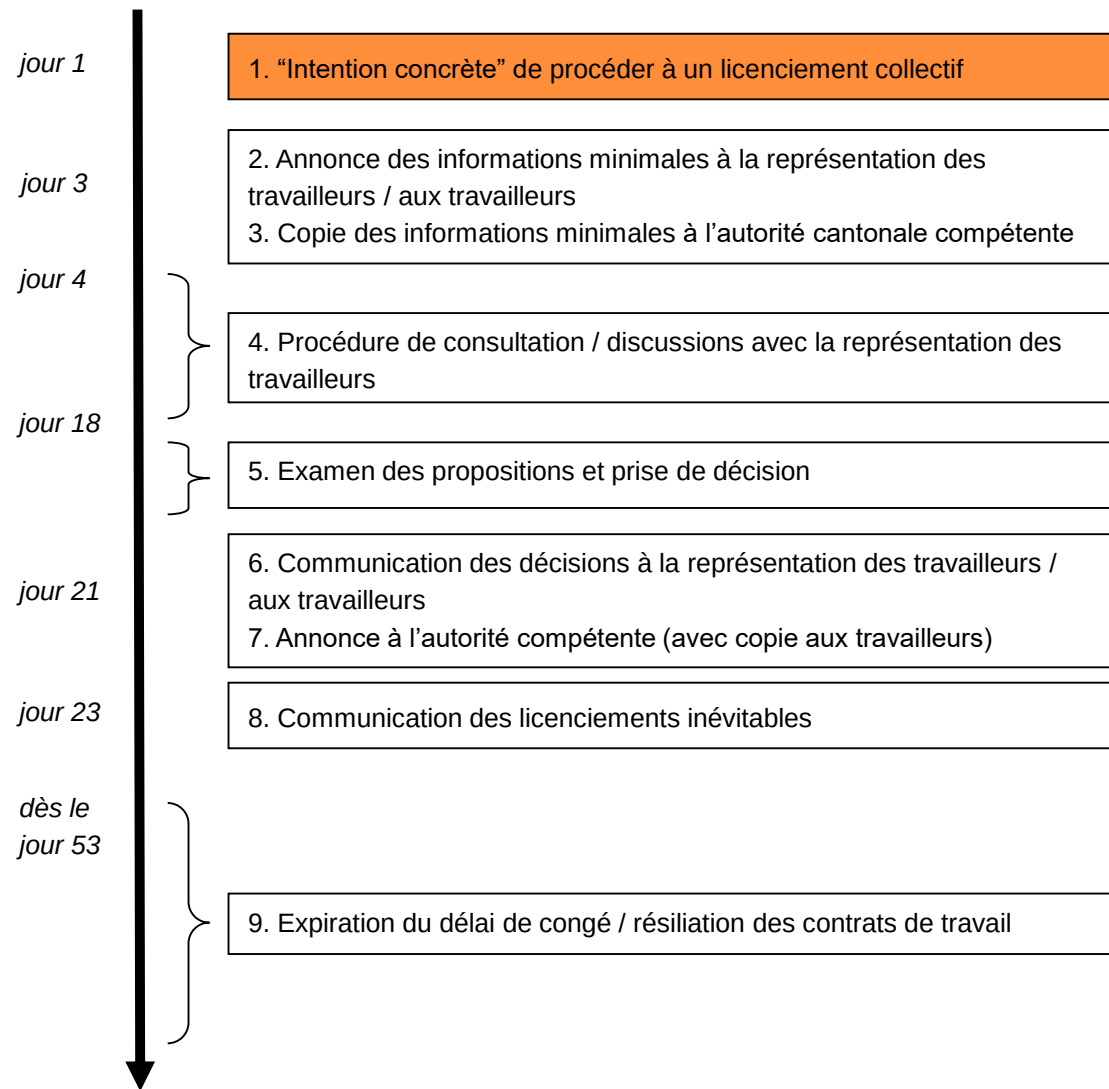
Licenciements collectifs, Art. 335d CO

Par licenciement collectif, on entend les **congés** donnés dans une entreprise par l'**employeur** dans un délai de 30 jours pour des **motifs non inhérents à la personne du travailleur** et dont le **nombre** est au moins:

1. égal à **10** dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs;
2. de **10 % du nombre des travailleurs** dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs;
3. égal à **30** dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

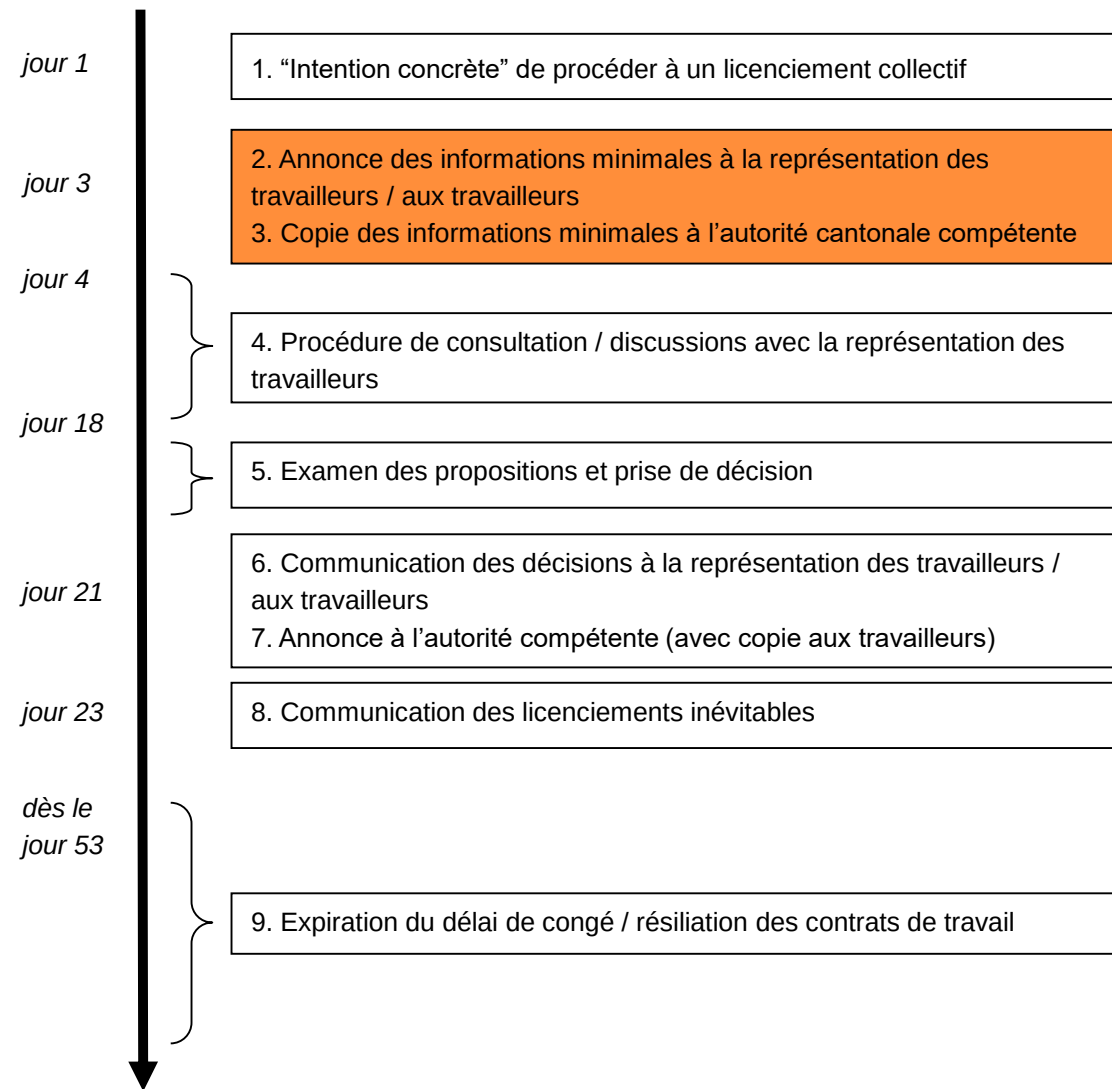
Procédure en cas de licenciement collectif

La procédure de licenciement collectif doit être entamée dès que l'employeur a l'"intention concrète" de procéder à un licenciement collectif



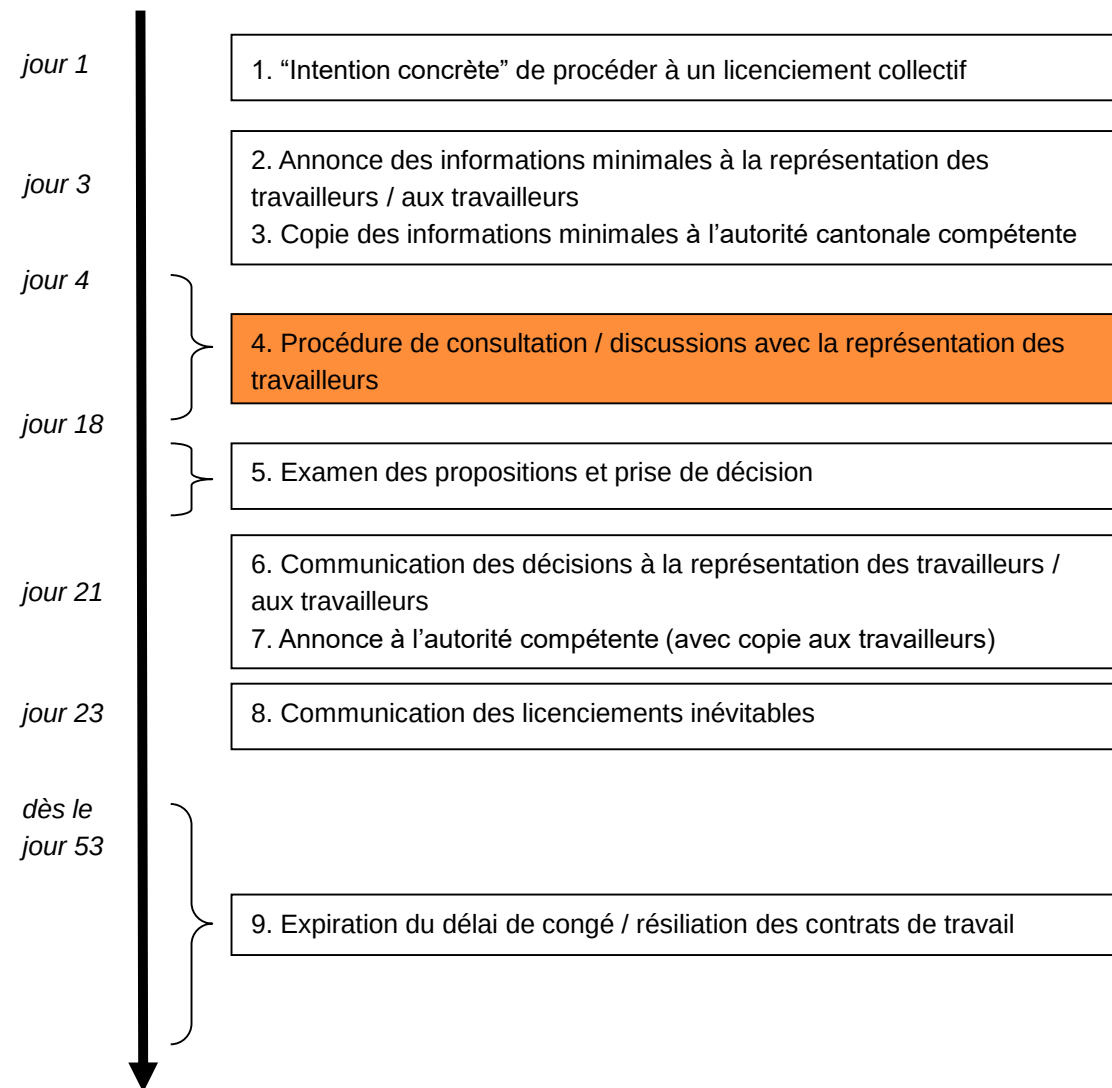
Procédure en cas de licenciement collectif

- ▶ “tous les renseignements utiles”
- ▶ Informations minimales:
 - ▶ motifs
 - ▶ nombre de travailleurs concernés par le congé
 - ▶ nombre de travailleurs habituellement employés
 - ▶ période de licenciement
- ▶ Copie à l'office cantonal du travail



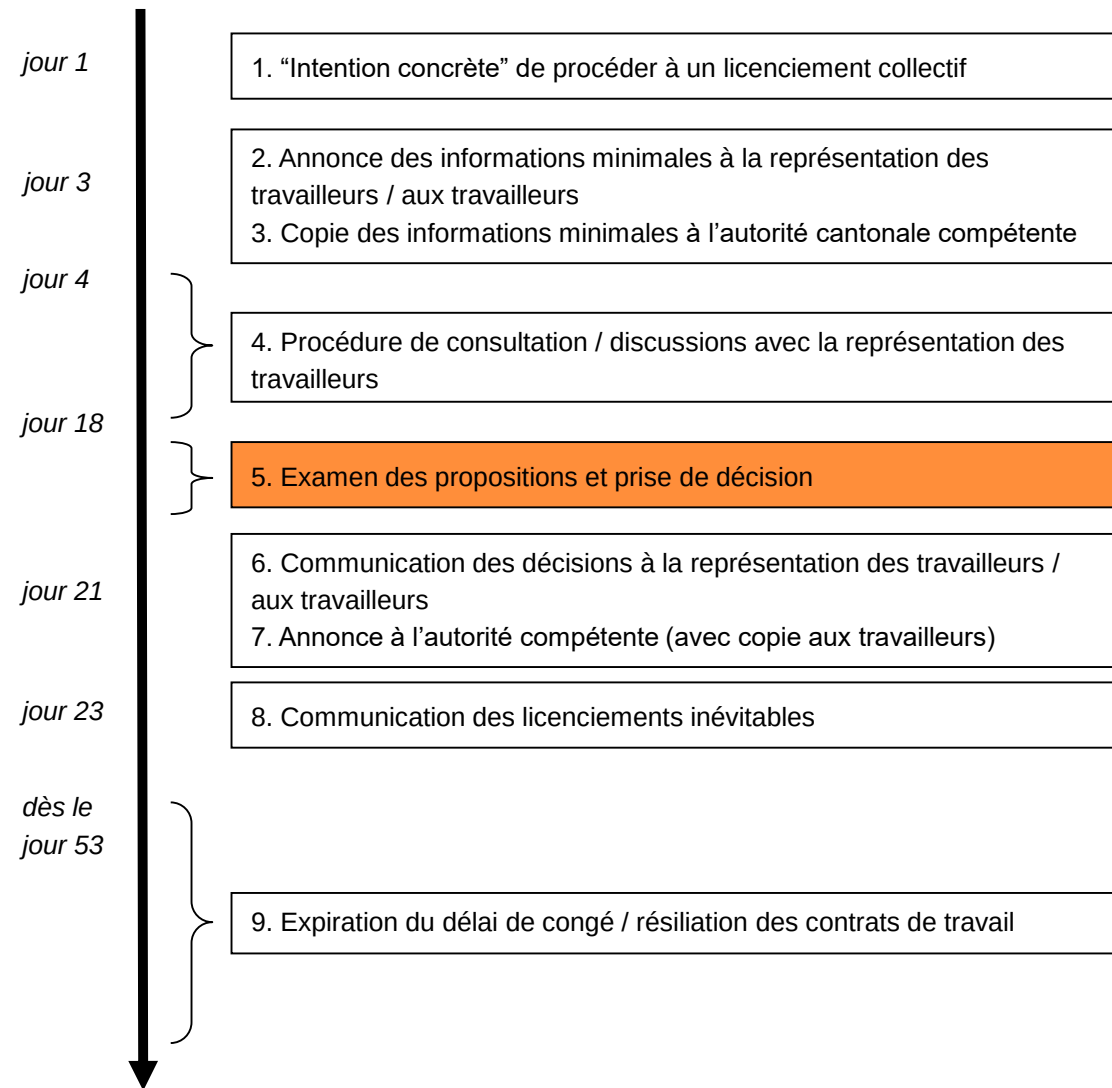
Procédure en cas de licenciement collectif

- Possibilité pour les travailleurs de soumettre des propositions sur les moyens d'éviter les congés, d'en limiter le nombre et d'en atténuer les conséquences
- Le droit Suisse ne prescrit pas de durée minimale de la consultation



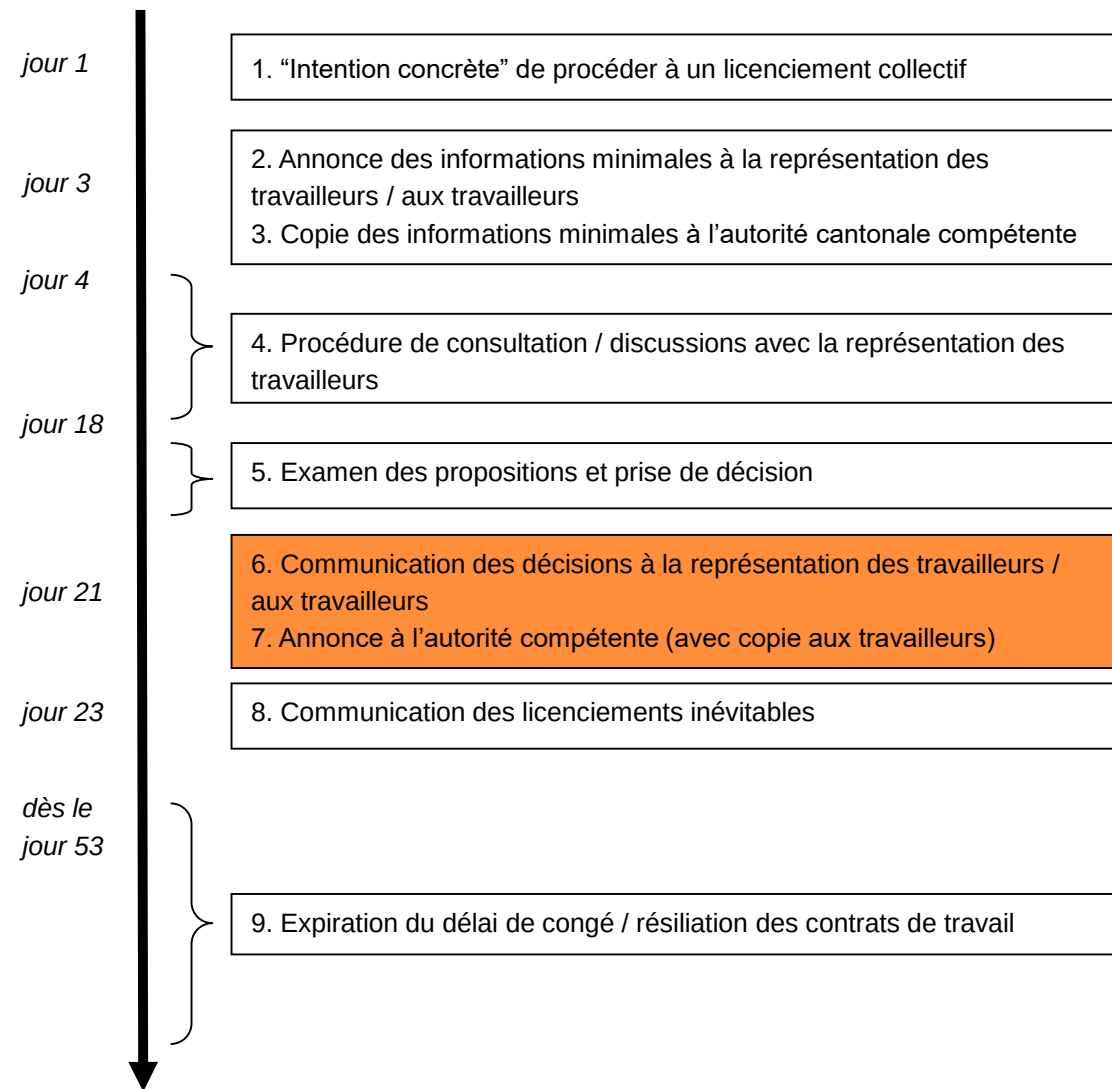
Procédure en cas de licenciement collectif

Prise de décision: pas d'obligation de suivre les propositions formulées par les travailleurs



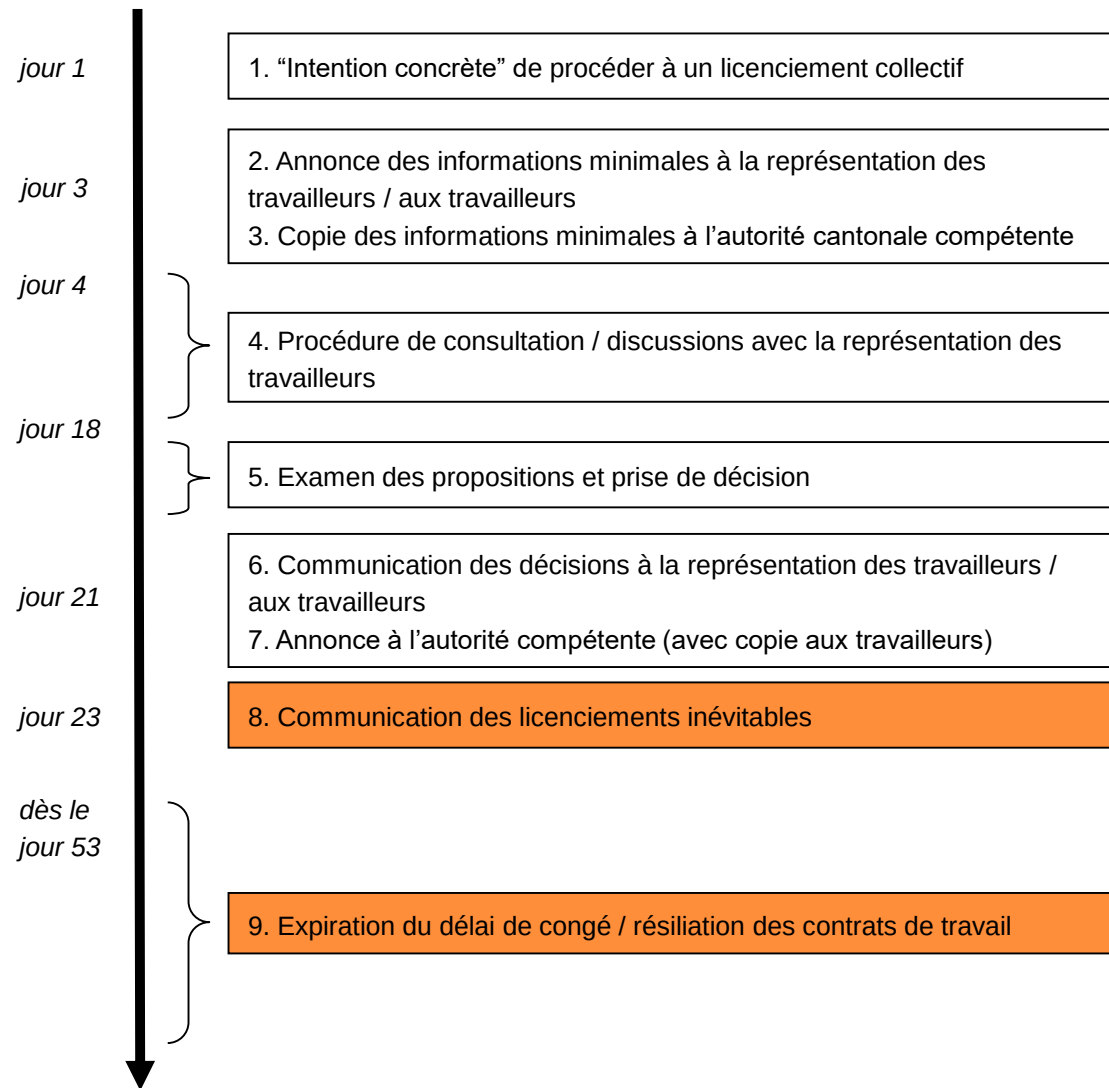
Procédure en cas de licenciement collectif

- Obligation d'annoncer les résultats de la procédure de consultation à l'office cantonal de l'emploi
- Les travailleurs doivent recevoir une copie de cette annonce à titre d'information



Procédure en cas de licenciement collectif

Une fois que la procédure de consultation a eu lieu et que le résultat a été annoncé à l'office cantonal de l'emploi, l'employeur peut résilier les contrats de travail



Conséquences du non-respect de la procédure de licenciement collectif

- ▶ Les résiliations sont tenues pour abusives (art. 336 al. 2 let. c CO)
 - ▶ la résiliation des rapports de travail est valable (= elle déploie ses effets)
 - ▶ mais l'employé concerné peut réclamer une indemnité à l'employeur
- ▶ Indemnité pour licenciement abusif (art. 336a CO)
 - ▶ le tribunal compétent fixe librement le montant de l'indemnité
 - ▶ mais l'indemnité ne peut excéder un montant correspondant à deux mois de salaire (par employé)

Plan social

Art. 335i CO

¹ L'employeur est **tenu de mener des négociations avec les travailleurs** en vue d'établir un plan social lorsqu'il remplit les **critères** suivants:

- a. il emploie habituellement **au moins 250 travailleurs**;
- b. il entend résilier le contrat **d'au moins 30 travailleurs** dans un délai de 30 jours pour des motifs de gestion non inhérents à leur personne.

² Les licenciements qui sont **étalés dans le temps** mais dictés par les **mêmes motifs** sont additionnés.

³ L'employeur négocie:

- a. avec les associations de travailleurs liées par une convention collective de travail s'il est partie à cette convention;
- b. avec la représentation des travailleurs;
- c. directement avec les travailleurs, à défaut de représentation des travailleurs.

⁴ Les associations de travailleurs, les représentants des travailleurs ou les travailleurs peuvent se faire assister par des experts lors des négociations. Les experts sont tenus de garder le secret envers les personnes étrangères à l'entreprise.

Questions-Réponses

Merci !

**Votre opinion compte. Merci de prendre 1 minute pour
remplir notre questionnaire de satisfaction**

Contact: ch.events@lhh.com

À propos de LHH

Face aux tensions du marché de l'emploi, les entreprises se tournent aujourd'hui vers l'interne pour trouver leurs futurs Talents. Chez LHH, nous les aidons à déceler les opportunités existantes parmi leurs salariés. Grâce aux évaluations, au coaching, au perfectionnement des compétences et à la mobilité, les entreprises peuvent révéler les talents inexploités de leurs collaborateurs ; et par ce biais, accroître la performance, l'engagement et la marque employeur.

Division de The Adecco Group – le leader mondial des solutions RH – les 4000 consultants de LHH travaillent avec plus de 7000 entreprises dans plus de 60 pays. Nous faisons la différence pour tous ceux avec qui nous travaillons, tant à l'échelle mondiale que locale. Nous avons l'expertise locale, l'infrastructure mondiale, une technologie et des méthodes de pointe pour gérer la complexité RH et les défis liés à la transformation. C'est pourquoi 60 % des sociétés du Fortune 500 choisissent de travailler avec nous.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur lhh.com.