

ACCORD DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

LA LOI DE SÉCURISATION DE L'EMPLOI DU 14 JUIN 2013
A RETRANSCRIT DANS LE CODE DU TRAVAIL LES ARTICLES
DE L'ACCORD DU 11 JANVIER 2013.

LA LOI ENCADRE MAINTENANT LES ACCORDS COLLECTIFS
D'ENTREPRISE DANS LESQUELS LES SALARIÉS PEUVENT SE
VOIR CONTRAINTS D'ACCEPTER DE PERDRE TEMPORAIREMENT
DES DROITS, LORSQUE L'ENTREPRISE TRAVERSE UNE PASSE
DIFFICILE, AFIN DE PRÉSERVER L'EMPLOI.

Les accords de maintien dans l'emploi existaient déjà avant l'accord national interprofessionnel de janvier 2013 (ANI). Mais il ne faisait l'objet d'aucun encadrement et le chantage à l'emploi a permis à des employeurs d'en abuser ici et là.

Contrairement à l'analyse des détracteurs de l'ANI, les délégués syndicaux disposent maintenant d'un encadrement législatif qui va les aider à « maintenir l'emploi » avec des garanties qui n'existaient pas auparavant autour de trois idées :

- s'assurer de la réalité des difficultés économiques invoquées par l'entreprise : un nouveau recours à l'expertise est institué, à la charge de l'employeur, pour vérifier si l'entreprise est bien en danger ;
- instituer une véritable garantie de ne pas être licenciés pendant la durée de l'accord : tous les licenciements économiques pendant la durée de vie de celui-ci sont désormais irréguliers ;
- assurer le principe d'une

contre-partie aux efforts des salariés quand l'entreprise aura passé ce cap difficile.

Ce mode d'emploi a pour objet d'aider les sections syndicales à bien utiliser ce nouveau dispositif.



DANS QUELS CAS, UNE ENTREPRISE PEUT-ELLE NÉGOCIER CE TYPE D'ACCORD ?

L'entreprise doit rencontrer de graves difficultés économiques **conjoncturelles** qu'elle doit démontrer et qui sont établies par un diagnostic (qui peut être le fait d'un expert-comptable mandaté par le CE).

Si et seulement si le diagnostic est avéré, une négociation peut être ouverte pour parvenir à un accord d'entreprise qui peut alors, en contrepartie de l'engagement de l'employeur à maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager la durée du travail, les modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération.

CONSIGNE SYNDICALE

La discussion du diagnostic est centrale : ce type d'accord n'a aucun sens si les problèmes de l'entreprise sont structurels. La section syndicale doit obtenir de l'expert qu'il apprécie précisément les causes conjoncturelles invoquées par l'entreprise et qu'il identifie les points sur lesquels des solutions négociées peuvent permettre à l'entreprise de sortir à court terme de sa situation difficile.



QUE DOIT PRÉVOIR L'ACCORD ?

L'accord peut comporter toute sorte de mesures négociées en matière d'organisation du travail, de temps de travail, de rémunération, de formation... y compris le recours à l'activité partielle (voir mode d'emploi spécifique), à l'exclusion de tout licenciement et de tout plan de départ volontaire.

Mais l'application de l'accord ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération de salarié, lorsque celle-ci est égale ou inférieure au Smic, majoré de 20 %.

L'accord doit prévoir, en cas de retour à « meilleure fortune », des effets « positifs » sur la situation des salariés.

L'accord doit envisager les modalités selon lesquelles les dirigeants salariés ou les mandataires sociaux, ainsi que les actionnaires, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés. Enfin, l'accord doit contenir ce que l'on appelle une clause pénale qui fixe le montant des dommages et intérêts que toucheront les salariés si l'employeur n'exécute pas ses engagements (là encore c'est une avancée majeure par rapport au régime actuel des accords de maintien dans l'emploi).

CONSIGNES SYNDICALES

Il est évident que ce type d'accords doit contenir des mesures pragmatiques et efficaces ; seule une connaissance fine de la situation réelle de l'entreprise et de son environnement peut vous aider, avec l'avis des salariés à imaginer les mesures à accepter. L'appui de votre syndicat, de votre fédération et de votre Uri est indispensable pour vous éviter de mauvaises surprises. L'information de la DIRRECTE est aussi indispensable. L'accord doit aussi prévoir les modalités et informations, pour les syndicats signataires, de suivi au jour le jour de la mise en œuvre de l'accord et ainsi leur permettre d'intervenir très rapidement s'il survenait un événement non prévu ou si des mesures supplémentaires étaient nécessaires. A trois mois de l'échéance d'un tel accord, un bilan doit commencer à être discuté avec l'employeur pour organiser la « sortie » du dispositif.



QUELLE EST LA DURÉE D'UN TEL ACCORD ?

La durée de l'accord ne peut excéder 2 ans. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut procéder à aucune rupture du contrat

de travail pour motif économique des salariés concernés par l'accord. Cette mention légale consacre une vraie protection de l'emploi des salariés couverts par ce type d'accord, ce qui n'existe pas dans tous les accords signés avant l'Ani dans ce type de contexte.

CONSIGNE SYNDICALE

La durée de deux ans est un maximum qui ne se justifiera pas systématiquement ; l'expert du CE devra vous aider à envisager la durée optimale pour votre entreprise. Au delà d'une durée de deux ans, il est vraisemblable que l'entreprise souffre de difficultés structurelles et non conjoncturelles et qu'elle sort donc du cadre de ce type d'accord.



QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR QU'UN TEL ACCORD SOIT VALIDE ?

La validité de l'accord est subordonnée à sa signature par des organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives dans l'entreprise.

Lorsque l'entreprise est dépourvue de délégués syndicaux, l'accord peut être conclu par un ou plusieurs représentants élus du personnel, expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. À défaut de représentants élus

du personnel, l'accord peut être conclu avec des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.



EN CAS DE SIGNATURE D'UN TEL ACCORD, QUELS SONT LES DROITS DES SALARIÉS CONCERNÉS ?

L'accord doit fixer les modalités selon lesquelles l'acceptation du salarié doit être recueillie. À défaut c'est le droit commun

qui s'applique : proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

Le salarié a alors un mois pour faire connaître son refus, le silence valant acceptation. (Cf. Art. L.1222-6 du Code du travail).

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, leur licenciement repose sur un motif économique, et les règles applicables aux licenciements économiques individuels (CSP et obligation de reclassement notamment, à l'exclusion du droit des PSE) s'appliquent. L'accord doit prévoir les mesures d'accompagnement envisagées dans ces cas.

CONSIGNE SYNDICALE

Pour la Cfdt, signer un accord maintien dans l'emploi à pour but principal de conserver le « capital » humain de l'entreprise dans la perspective de la sortie de crise. Dès lors si elle est signataire d'un tel accord, elle donnera toutes les informations nécessaires (y compris pendant la négociation) aux salariés pour les aider à accepter les mesures négociées. Si individuellement, certains salariés ne peuvent en supporter les conditions, elle poussera dans l'accord des mesures d'accompagnement adaptées aux situations repérées.



SI L'ENTREPRISE NE RESPECTE PAS L'ACCORD, QUE PEUT-ON FAIRE ?

Si les signataires ont prévu des modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord, une veille au jour le jour devra permettre d'intervenir auprès de l'employeur pour qu'il rectifie le tir, ou qu'il explique les raisons de la non application de telles ou telles mesures. En cas de problème « persistant », l'un des signataires, lorsqu'il considère

que l'employeur est défaillant dans l'exécution de l'accord peut saisir le président du Tribunal de Grande Instance pour qu'il suspende l'accord. En fonction de la réaction de l'employeur, le juge prononcera soit la poursuite de l'accord, soit sa résiliation. En cas de rupture du contrat de travail suite à cette décision du tribunal, tous les droits des salariés afférents à la rupture du contrat de travail (y compris ceux liés à l'indemnisation chômage) seront calculés sur la base de la rémunération antérieure à la conclusion de l'accord.

LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFDT.FR
DANS LA RUBRIQUE « BOÎTE À OUTILS » RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR.

NOS MODES D'EMPLOI

- **NÉGOCIER LE CONTRAT DE GÉNÉRATION DANS L'ENTREPRISE**
- **LE DROIT À UNE PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE**
- **GPEC: VERS LA NÉGOCIATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS L'ENTREPRISE**
- **UTILISER L'ACTIVITÉ PARTIELLE POUR SURMONTER DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES CONJONCTURELLES**
- **LE CRÉDIT D'IMPÔT POUR LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI**

Retrouvez
l'ensemble de
nos modes d'emploi
sur www.cfdt.fr /
Boîte à outils /
Nos modes
d'emploi