

**AFFAIRES SOCIALES &
FORMATION
PROFESSIONNELLE**

Date : 18/07/13

N° Affaires sociales : 23.13

**La loi relative à la sécurisation de l'emploi
Fiche n° 1 : Les accords de maintien dans l'emploi (article 17 de la loi)**

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a été publiée au Journal Officiel du 16 juin 2013 et est donc entrée en vigueur le 17 juin dernier. Toutefois, l'application aux entreprises de certaines de ses dispositions est expressément reportée à une date ultérieure ou est subordonnée à la publication de décrets ou à la conclusion d'accords collectifs.

Cette loi, qui comporte un grand nombre de dispositions, fera l'objet de plusieurs circulaires sous forme de fiches sachant que les premières viseront surtout les mesures applicables depuis le 17 juin et le 1^{er} juillet 2013.

La loi offre aux entreprises confrontées à des difficultés économiques la possibilité, par la voie d'accord d'entreprise, d'aménager la durée du travail, les modalités d'organisation et de répartition du temps de travail ainsi que les rémunérations, en s'engageant en contrepartie à maintenir les emplois (article L. 5125-1 à L. 5125-7 du code du travail)

Pourquoi conclure un tel accord ?

Conclure un tel accord permet à l'employeur de passer un cap difficile en mettant en place pour une durée limitée un nouvel équilibre global entre temps de travail/ salaires/ emploi.

Il s'agit par exemple de diminuer temporairement les salaires et le temps de travail. L'objectif de ces aménagements est d'éviter des licenciements économiques. C'est la raison pour laquelle l'employeur s'engage, pendant la durée de validité de l'accord à ne procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique des salariés auxquels les aménagements s'appliquent.

Rien n'interdit à l'employeur pendant la durée de l'accord de procéder à des licenciements pour motif personnel.

✚ Les conditions d'ouverture de la négociation

De graves difficultés économiques conjoncturelles :

La règle est la suivante : une entreprise confrontée à de **graves difficultés économiques conjoncturelles** peut conclure un accord collectif dans lequel elle s'engage à **préserver** les emplois menacés pendant une certaine durée, moyennant des **contreparties** en matière de **temps de travail, d'organisation et de répartition du travail**, ainsi que de **rémunération**.

⚠ **Des difficultés modérées ou des difficultés structurelles ne suffisent pas.** Le législateur ne définit pas ce qu'il faut entendre par « de graves difficultés économiques conjoncturelles ». Le rapport de l'Assemblée nationale explique que cette notion est plus restrictive que la notion de difficultés économiques ou mutations technologiques qui concerne le motif économique du licenciement pour motif économique. Il s'agirait donc d'une **sous-catégorie limitée à des difficultés économiques et financières ponctuelles pour l'entreprise.**

Un diagnostic préalable :

Ces difficultés sont attestées par un **diagnostic préalable** qui est analysé avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. L'ouverture d'une telle négociation suppose une transparence totale de la part de l'employeur sur les informations destinées à l'évaluation de la situation économique de l'entreprise.

Les organisations syndicales peuvent être assistées d'un **expert-comptable mandaté par le Comité d'entreprise** pour les aider dans l'analyse du diagnostic et de la négociation. Cet expert est **rémunéré par l'employeur.**

+ Les modalités de la négociation

Le périmètre de l'accord :

L'accord de maintien dans l'emploi est un **accord d'entreprise**. Il ne peut donc être conclu qu'à ce niveau et pas au niveau d'un groupe de sociétés ou d'un établissement.

Il peut concerner tous les salariés ou une partie d'entre eux seulement.

Les parties à la négociation :

L'accord de maintien dans l'emploi est négocié avec :

- les **délégués syndicaux (DS)** ;
- à défaut de DS, **un ou plusieurs élus du personnel** expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- lorsqu'il n'y a ni DS, ni représentation élue dans l'entreprise, la négociation peut s'engager avec **un ou plusieurs salariés mandatés** à cet effet par les organisations syndicales représentatives.

⚠ Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent peuvent être **assimilés à l'employeur** ainsi que les salariés **apparentés à l'employeur.**

Les conditions :

Le temps passé aux négociations de l'accord ne s'impute pas sur les heures de délégations des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.

Chaque élu du personnel mandaté ou salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions **dans la limite de 10 heures par mois**. Par ailleurs, l'intéressé bénéficie de la protection contre le licenciement.

+ La durée et le contenu de l'accord

La durée :

Les accords de maintien dans l'emploi sont des accords transitoires. Ils sont conclus pour une durée maximale de **deux ans** sans renouvellement possible.

Le contenu :

Des aménagements possibles...

Le législateur ne définit pas de manière précise le contenu des mesures ayant vocation à être négociées pour faire face aux problèmes économiques conjoncturels rencontrés par l'entreprise.

Il est seulement indiqué qu'un accord de maintien de l'emploi peut prévoir :

- un aménagement de la durée du travail,
- des modalités d'organisation et de répartition,
- ainsi que la rémunération des salariés (par rémunération, il faut entendre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèce ou en nature par l'employeur.

En d'autres termes, les partenaires sociaux peuvent convenir d'une baisse de la durée du travail et des salaires, ou d'une augmentation du temps de travail sans répercussion sur les salaires.

...avec des garanties pour les salariés.

- ⚠ Les accords de maintien dans l'emploi ne peuvent pas remettre en cause :
 - le régime des heures supplémentaires ;
 - la pause quotidienne de 20 minutes ;
 - la durée maximale quotidienne de travail ;
 - les durées maximales hebdomadaires maximales de travail ;
 - les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires spécifiques au travail de nuit ;
 - le repos quotidien ;
 - les congés payés ;
 - le 1^{er} mai ;
 - le SMIC ;
 - les dispositions des accords de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels en matière de salaires minima, classifications, garanties collectives complémentaires et mutualisation des fonds de la formation.

- ⚠ De plus, l'accord de maintien dans l'emploi ne peut conduire à réduire les rémunérations dont le taux horaire est égal ou inférieur à 1,2 SMIC (soit 1 716,26 € par mois au 1^{er} janvier 2013 / soit 11,32 € par heure)
Selon la même logique, les salariés qui bénéficient d'une rémunération supérieure ne peuvent passer en dessous du seuil de 1,2 SMIC.

Les contreparties :

En contrepartie des efforts demandés aux salariés, l'employeur doit s'engager à maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord et donc, il s'interdit de procéder pendant toute la durée de l'accord à des ruptures pour des motifs économiques des contrats des salariés auxquels les aménagements s'appliquent. Les partenaires sociaux doivent déterminer dans l'accord les emplois concernés par ces dispositions.

Les effets de l'accord

Une condition préalable : l'acceptation du salarié

Les modifications prévues par l'accord de maintien dans l'emploi ne s'imposent pas aux salariés : l'employeur doit recueillir l'approbation de chacun d'entre eux selon les modalités fixés par l'accord.

Si l'accord n'a pas abordé la question, la procédure à suivre est celle prévue en cas de modification du contrat de travail pour motif économique : proposition par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, délai de réflexion d'un mois et acceptation implicite en l'absence de réponse dans ce délai.

Si le salarié accepte l'accord, les stipulations de celui-ci sont applicables à son contrat de travail. Les clauses de celui-ci qui y sont contraires sont suspendues pendant la durée de l'accord.

Il n'y a pas lieu de conclure un avenant au contrat de travail dans la mesure où les stipulations de l'accord sont directement applicables au contrat.

La gestion des refus :

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, l'employeur peut le ou les licencier pour motif économique (règle de procédure du licenciement individuel pour motif économique sans considération du nombre de salariés concernés).

Ces salariés bénéficient cependant de mesures d'accompagnements prévues par l'accord.

- ⚠ Attention, il appartiendra quand même au juge de vérifier si la rupture repose bien sur une cause réelle et sérieuse, en l'occurrence si les difficultés économiques à l'origine de l'accord de maintien dans l'emploi justifie la suppression de l'emploi du salarié.

L'allocation de dommages et intérêts en cas de non-respect des engagements :

L'employeur qui méconnaît ses engagements, notamment ceux de maintien dans l'emploi, c'est-à-dire qui licencie des salariés dont l'emploi était pourtant garanti par l'accord, doit verser au salarié des dommages et intérêts. Il s'expose par ailleurs à la suspension de l'accord, voire à sa résiliation.

Le montant et les modalités d'exécution des dommages et intérêts sont fixés par l'accord, dans une clause qualifiée de « clause pénale ». Le juge a le pouvoir de modifier à la hausse ou à la baisse le montant de ces dommages et intérêts si celui-ci lui apparaît dérisoire ou excessif.

La suspension de l'accord :

Tout signataire de l'accord peut demander au président du Tribunal de Grande Instance la suspension de cet accord dans deux hypothèses :

- Lorsque l'employeur n'applique pas ses engagements de manière loyale et sérieuse (notamment cas évoqué ci-dessus)
- Lorsque la situation économique de l'entreprise a évolué de manière significative.

Le juge statue « en la forme des référés », donc en urgence, mais sur le fond. Il fixe la durée de la suspension de l'accord.

✚ Le terme de l'accord

A l'issue de la période d'application de l'accord, les salariés retrouvent leurs conditions de travail (durée du travail, horaires, etc...) et de rémunération antérieure.

Les clauses du contrat de travail suspendues parce que contraires aux stipulations de l'accord retrouvent pleine application.