

4

Gestion du personnel en temps de crise : L'accord de maintien de l'emploi

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 offre aux entreprises confrontées à des difficultés économiques la possibilité, par la voie d'un 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. Tel est l'objectif de l'accord de maintien de l'emploi.

Dans quel contexte conclure un accord de maintien de l'emploi ?

- Pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles. Des difficultés modérées, tout comme des difficultés structurelles ne suffisent pas.
- Pour éviter des licenciements économiques : c'est la raison pour laquelle l'employeur s'engage, pendant la durée de l'accord, à ne procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique.

Quelles sont les modalités de la négociation ?

- L'accord de maintien de l'emploi est un accord d'entreprise. Il ne peut donc être conclu qu'à ce niveau et pas au niveau d'un groupe ou d'un établissement.
- L'accord de maintien de 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 dans la branche dont relève l'entreprise ;
 - en l'absence d'élus, un ou plusieurs salariés expressément mandatés à cet effet par les organisations syndicales représentatives (les mêmes que celles prévues par les élus).

Quel est le contenu de l'accord ?

■ Champ et durée de l'accord

L'accord de maintien de l'emploi peut couvrir tout ou partie de l'entreprise et peut concerner tous les salariés de l'entreprise, ou une partie d'entre eux seulement.



La loi Macron du 6 août 2015 a porté la durée maximale de l'accord à **cinq ans** (précédemment fixée à deux ans). Un bilan d'évaluation doit néanmoins être effectué par les signataires de l'accord au bout de deux ans.

■ Aménagements possibles

L'accord peut prévoir des aménagements de la durée du travail, de ses modalités d'organisation et de répartition, ainsi que de la rémunération des salariés.

Les partenaires sociaux peuvent ainsi convenir d'une baisse de la durée du travail et des salaires ou d'une augmentation du temps de travail sans répercussion sur le salaire.

En outre, l'accord doit respecter l'ordre public social (notamment : temps de pause, durées maximales du travail, repos, travail de nuit,...), ainsi que les dispositions de l'accord de branche auxquelles la loi interdit de déroger par accord d'entreprise (exemple : les minimas conventionnels).

4

Gestion du personnel en temps de crise : L'accord de maintien de l'emploi

La loi impose de prévoir dans l'accord les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, exerçant des responsabilités dans le périmètre de l'accord, participeront aux efforts demandés aux salariés, notamment en terme de rémunération (de même pour les mandataires sociaux et les actionnaires en matière de versement de dividendes).

⚠ La loi Macron du 6 août 2015 instaure la possibilité pour les parties à l'accord de prévoir en son sein les conditions et modalités selon lesquelles il pourra être suspendu, si la situation économique de l'entreprise s'améliore ou s'aggrave de façon significative (auparavant, seul le président du Tribunal de grande instance saisi par un signataire de l'accord pouvait prononcer cette suspension).

▪ Conséquences du refus du salarié : le licenciement

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, l'employeur peut le ou les licencier.

Ces licenciements reposent sur un motif économique. Ils sont prononcés selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique (sans considération du nombre de salariés concernés).

L'employeur n'a pas à mettre en œuvre une procédure de licenciement collectif pour motif économique ni à établir de PSE.

⚠ Depuis la loi Macron du 6 août 2015, l'employeur n'est pas tenu aux obligations d'adaptation et de reclassement préalables au licenciement pour motif économique (auparavant, le salarié bénéficiait, dans cette hypothèse, des mesures d'accompagnement prévues par l'accord). Cependant, il doit proposer au salarié licencié, selon l'effectif de l'entreprise, un congé de reclassement ou un contrat de sécurisation professionnelle.

Que se passe-t-il à l'issue 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.

Contact

FFB Grand Paris <i>Direction des Affaires Sociales</i>	▪ Conseil en Droit Social par téléphone au 01 40 55 11 10 ▪ Laure BANFI Service Travail / Relations sociales Tél. : 01 40 55 10 98 E-mail : banfil@grandparis.ffbatiment.fr
---	--

En savoir plus

- Info DAS n°104 du 5 octobre 2015 – Le droit du travail après les lois Macron et Rebsamen
- Info DAS n° 72 du 12 juillet 2013 – Loi sur la sécurisation de l'emploi (fiche 1)