

Projet d'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi

Annexe relative aux accords de maintien de l'emploi

Afin de maintenir l'emploi, en cas de graves difficultés conjoncturelles rencontrées par une entreprise, il convient de se doter, à côté de dispositifs existants tels que le chômage partiel, de la possibilité de conclure des accords d'entreprise permettant de trouver un nouvel équilibre, pour une durée limitée dans le temps, dans l'arbitrage global temps de travail / salaire / emploi, au bénéfice de l'emploi.

Les accords de maintien dans l'emploi devront participer d'une démarche de transparence identique à celle recherchée dans les négociations en cours au niveau national interprofessionnel sur la modernisation du dialogue social.

Ils constituent des outils supplémentaires à disposition des partenaires sociaux dans l'entreprise pour passer un cap difficile et consolider le dialogue social, sans en faire un cas général.

Leur acceptabilité par les salariés concernés requiert le respect d'une certaine symétrie des formes à l'égard de la rémunération des mandataires sociaux et des actionnaires.

Sur ces bases, les parties signataires sont convenues des dispositions ci-après :

TITRE I CONCLUSION ET EFFETS DES ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

ARTICLE 1. OBJET ET PERIMETRE DES ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- a) Pour faire face à des difficultés, prévisibles ou déjà présentes, susceptibles de mettre en danger l'emploi et/ou la survie de l'entreprise, il peut être conclu des accords de maintien dans l'emploi pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

Une entreprise doit en effet avoir, dans de telles circonstances, la possibilité, lorsque l'analyse de la situation est partagée avec les partenaires sociaux, de prendre des mesures temporaires destinées à passer une période difficile en préservant l'emploi.

- b) Le champ de ces accords peut couvrir tout ou partie de l'établissement ou de l'entreprise.¹

ARTICLE 2. CONDITIONS D'OUVERTURE DE LA NEGOCIATION

L'ouverture d'une telle négociation requiert une transparence totale sur les informations destinées à l'évaluation de la situation économique de l'entreprise.

Un dialogue social approfondi entre les partenaires sociaux de l'entreprise doit permettre d'identifier et d'anticiper les situations justifiant le recours aux accords de maintien dans l'emploi.

A cet effet, pour permettre une telle anticipation, il est procédé, lors des réunions annuelles (L.2323-47, L.2323-55) ainsi que trimestrielles (L.2323-46, L.2323-50) prévues par le code du travail, à une analyse de la situation économique de l'entreprise, sur la base d'indicateurs la caractérisant, ainsi que son secteur d'activité.

Cette analyse périodique permet de prendre en compte les éléments fournis par certains indicateurs, qui doivent impérativement être examinés dans le cadre de cette négociation, tels que :

- évolution du chiffre d'affaires
- état prévisionnel de l'activité
- état prévisionnel de la trésorerie

Si la fixation des indicateurs destinés à évaluer la situation économique de l'entreprise relève de la responsabilité des partenaires sociaux de l'entreprise, en fonction des caractéristiques qui lui sont propres, ceux-ci pourront tirer parti des éléments ci-après, donnés à titre indicatif :

- Les indicateurs du tableau de bord issu du dialogue économique de septembre 2009, qui permettent notamment une appréciation de l'environnement de l'entreprise.
- Les indicateurs ci-après donnés à titre indicatif :
 - évolution sur la période récente, et perspectives du niveau d'activité,
 - évolution du niveau de marges et de résultat,
 - évolution des investissements matériels et immatériels,
 - situation financière : niveau d'endettement, de trésorerie, relations avec les banques.

¹ Sans préjudice d'accords de branche visant à adapter les dispositions conventionnelles en vigueur à la situation économique de la branche.

Ces indicateurs sont donnés à titre d'exemple, sans préjudice de ceux qui pourraient être élaborés au niveau des branches, dans le cadre d'analyses sectorielles par exemple.

Les branches peuvent également avoir un rôle de conseil dans la mise en place de tels accords.

Au besoin, une expertise peut être demandée par les représentants du personnel, à condition d'être strictement encadrée dans les délais et les coûts, compte tenu de la situation d'urgence à laquelle est confrontée l'entreprise.

ARTICLE 3. LES PARTIES A LA NEGOCIATION

a) Entreprises pourvues de délégués syndicaux

La négociation a lieu avec les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord, sur la base des informations économiques, techniques, commerciales et financières justifiant l'ouverture de cette négociation et qui serviront à l'établissement des indicateurs de suivi de l'accord.

b) Entreprises dépourvues de délégués syndicaux

- Lorsqu'il existe des représentants élus du personnel, la négociation peut s'engager avec un ou plusieurs d'entre eux, ayant reçu délégation d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche pour négocier de tels accords.
- Lorsqu'il n'existe pas de représentation élue dans l'entreprise, la négociation peut s'engager avec un ou plusieurs salariés, ayant reçu délégation d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche pour négocier de tels accords.

c) La délégation donnée par une organisation syndicale

- La délégation précise les modalités de désignation du salarié, et les relations qu'il doit entretenir avec l'organisation syndicale concernée, notamment durant la négociation et au moment de la conclusion de l'accord puis de son suivi.
- Cette délégation, donnée dans les conditions ci-dessus, ne vaut que pour la durée de la négociation, et pour le suivi de l'accord et de ses garanties à l'exclusion de toute autre représentation syndicale dans l'entreprise.
- Le temps passé à la négociation et aux réunions de suivi par les salariés ayant reçu une telle délégation est rémunéré comme du temps de travail.

Afin de permettre au salarié ayant une délégation d'une organisation syndicale de rester tout au long de la négociation en liaison étroite avec celle-ci, le temps qu'il consacre à cette relation avec ladite organisation syndicale fait, si nécessaire, l'objet d'absences autorisées et lui est également payé comme du temps de travail, dans la limite de 10 heures.

- Le salarié concerné bénéficie de la protection prévue pour les représentants du personnel pendant la négociation et la durée de l'accord.

ARTICLE 4. CONDITIONS DE VALIDITE DE L'ACCORD

Pour être valable :

- L'accord conclu avec des délégués syndicaux doit être signé par une ou plusieurs organisations ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des précédentes élections professionnelles (titulaires).
- L'accord conclu avec un ou plusieurs salariés ayant reçu délégation d'une organisation syndicale représentative doit être approuvé par les salariés compris dans le champ de l'accord, à la majorité des suffrages exprimés. Les modalités de cette consultation devront être précisées dans l'accord.

ARTICLE 5. ELEMENTS ET ENCADREMENT DE LA NEGOCIATION

Il s'agit, dans le cadre d'une négociation globale durée du travail / salaires / emploi, d'ajuster des paramètres tels que ci-après :

- durée du travail, organisation du temps de travail ;
- éléments de rémunération.

En contrepartie de l'application de ces ajustements, l'employeur s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés auxquels ils s'appliquent, pour une durée au moins égale à celle de l'accord

L'accord ne peut pas déroger aux éléments de l'ordre public social, tels que, notamment, le Smic, la durée légale, les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, le repos quotidien et hebdomadaire, les congés payés légaux, législation relative au 1^{er} mai.

Il devra par ailleurs respecter les dispositions des accords de branche, auxquels, en application de l'article L.2253-3 du code du travail, il n'est pas possible de déroger par accord d'entreprise.

Les dirigeants salariés qui exercent leurs responsabilités dans le périmètre de l'accord doivent participer aux mêmes efforts que ceux qui sont demandés aux salariés.

Afin de maintenir la solidarité et la motivation à l'intérieur de l'entreprise, en veillant au respect d'une certaine symétrie entre la rémunération des mandataires sociaux et des actionnaires et les mesures de l'accord de maintien dans l'emploi, une information sur le contenu de l'accord doit être assurée auprès du conseil d'administration et de l'assemblée générale, lors de la première réunion de ces instances suivant la conclusion de l'accord.

Les négociations doivent prendre en compte les contraintes d'ordre privé que peuvent supporter les salariés.

ARTICLE 6. DUREE DE L'ACCORD

L'accord devra être conclu pour une durée déterminée, qui ne peut excéder deux ans.

ARTICLE 7. ARTICULATION DE L'ACCORD DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET DES CONTRATS DE TRAVAIL

Bien que s'imposant au contrat de travail, l'accord de maintien dans l'emploi requiert néanmoins l'accord individuel du salarié, pour l'application de ses dispositions se substituant à celles de son contrat suspendues par ledit accord, dans les conditions fixées à l'article 8 ci-après.

L'accord détermine le délai et les modalités de l'acceptation ou du refus du salarié.

En cas de refus du salarié des mesures prévues par l'accord, la rupture de son contrat de travail qui en résulte s'analyse en un licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord précité. L'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique.

Toutefois, le licenciement des salariés refusant l'application des mesures de l'accord ouvre droit à des dispositifs d'accompagnement adaptés.

Enfin, il est prévu une phase préalable de médiation en cas de non-respect de l'accord par l'une ou l'autre des parties, avant toute saisine des juges.

ARTICLE 8. EFFETS DE L'ACCORD SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

L'entrée en vigueur de l'accord suspend les clauses du contrat de travail impactées par ses dispositions, pour la durée de celui-ci.

ARTICLE 9. SUIVI DE L'ACCORD DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Pour permettre un suivi régulier de l'accord par ses signataires (la fréquence est à déterminer par l'accord mais ne devrait pas dépasser 6 mois), il est nécessaire que le contenu des indicateurs visés à l'article 2 soit actualisé régulièrement et fasse l'objet d'un débat avec les signataires et les institutions représentatives du personnel, dans des conditions fixées par l'accord.

TITRE II MISE EN CAUSE DES ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

ARTICLE 10. PROCEDURE DE MISE EN CAUSE

Compte tenu de la spécificité des accords de maintien dans l'emploi, et des situations qu'ils ont pour objet de redresser, il est nécessaire, par dérogation au régime des accords à durée déterminée, de prévoir des modalités de mise en cause ou de modification :

- à l'initiative de l'employeur qui fait état d'une détérioration importante de la situation économique, ne permettant pas d'atteindre les objectifs fixés en poursuivant l'application de l'accord ;
- à l'initiative des organisations syndicales de salariés en cas de conflit sur le non-respect de l'accord ;
- à l'initiative de l'une ou l'autre partie en cas d'amélioration significative de la situation de l'entreprise, justifiant une telle mise en cause.

Les parties doivent, en l'absence d'un nouvel accord entre elles pour régler ces questions, saisir un médiateur désigné par les parties dans leur accord. Compte tenu du caractère d'urgence présenté par ces accords, ce dernier disposera d'un délai court ne pouvant excéder 2 mois pour mener à bien sa mission.

En cas d'échec de la médiation, la possibilité d'un recours judiciaire reste ouverte. Ce dernier doit s'exercer devant le Tribunal de Grande Instance territorialement compétent.

Dans ce cadre, si le recours est exercé en raison d'un litige sur le non-respect de l'accord par l'employeur, le juge, s'il constate un non-respect de l'accord par l'employeur, aura pour mission, dans un premier temps, de prononcer la suspension de l'accord pendant une durée déterminée dans l'attente de la régularisation de la situation par l'employeur.

Il pourra ensuite, au vu de la situation, soit :

- autoriser la reprise des termes de l'accord pour le temps restant,
- prononcer la résolution judiciaire de l'accord.

L'accord devra contenir une clause pénale, qui trouvera à s'appliquer dès lors qu'il est incontestable que l'employeur n'a pas respecté les termes de l'accord.

ARTICLE 11. EFFETS DE LA MISE EN CAUSE DE L'ACCORD

L'accord doit prévoir les conséquences d'un retour à meilleure fortune sur la situation des salariés qui ont consenti des efforts.

En cas de rupture de contrats de travail, consécutives à la mise en cause de l'accord, le calcul des droits des salariés se fait sur la base de leur situation antérieure :

- indemnité de licenciement,
- préavis,
- calcul des indemnités chômage sur la base des paramètres antérieurs à l'accord.

S'agissant des salariés qui restent dans l'entreprise, les clauses de leur contrat de travail qui avaient été suspendues trouvent de nouveau à s'appliquer.

TITRE III AUTRES DISPOSITIONS

ARTICLE 12 ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur dès l'adoption des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à sa mise en œuvre.

ARTICLE 13 SUIVI DE L'ACCORD

Les signataires du présent accord se réuniront tous les ans pour faire un bilan des accords de sauvegarde de l'activité et de l'emploi conclus au regard de la situation économique des entreprises concernées.