

## FICHE 21 : LES ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Entreprises  
connaissant de graves  
difficultés  
économiques  
conjoncturelles



Créés dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les accords de maintien dans l'emploi étaient censés prendre le pas sur les accords de compétitivité. Deux ans après son entrée en vigueur, force est de constater que cette mesure n'a pas pris, soit parce qu'elle est trop complexe à mettre en œuvre ou était considérée comme n'offrant pas assez de marges de manœuvre pour les employeurs.

Ce qui change  
concrètement

Augmentation de la durée d'application maximale de l'accord de 2 à 5 ans.

En cas de refus du salarié, le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse.

### L'essentiel de la loi

En cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise, pour lesquelles le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives, un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager, pour les salariés occupant ces emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération.

Un expert-comptable peut être mandaté par le comité d'entreprise pour accompagner les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation.

La durée de l'accord ne peut excéder cinq ans. Pendant sa durée, l'employeur ne peut procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique des salariés auxquels l'accord s'applique.

L'accord prévoit :

- les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés.
- les conditions et les modalités selon lesquelles il peut être suspendu.
- les modalités selon lesquelles chaque salarié est informé de son droit d'accepter ou de refuser l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail.

Articles L. 5125-1 et suivants du Code du travail.

### Questions / Réponses

#### Est-il possible de rompre le contrat de travail d'un ou plusieurs salariés pendant la durée d'application de l'accord ?

Oui. Une direction peut parfaitement procéder à une rupture conventionnelle avec un salarié ou licencier celui-ci pour motif personnel. La seule interdiction consiste à ne pas diligenter des licenciements économiques vis-à-vis des seuls salariés auxquels l'accord s'applique. Il est donc important pendant toute la durée d'application de celui-ci de veiller à ce qu'une direction ne contourne pas cette interdiction par d'autres moyens.

#### Est-il possible de contester un licenciement prononcé dans ce cadre ?

La contestation n'est pas interdite, mais le dossier aura, a priori, fort peu de chances de prospérer depuis que le législateur a pris le soin de préciser que ce licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse. Il faudra sans doute chercher des éléments formels ou subjectifs pour venir sur ce terrain.