



Emploi : des accords peuvent être conclus pour le maintenir en cas de difficultés financières

Actualité législative publié le **30/08/2013**, vu **2018 fois**, Auteur : [Mailys DUBOIS](#)

L'accord de maintien de l'emploi, conclu en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles, vise à aménager certaines conditions de travail en échange de l'engagement de l'employeur de ne supprimer aucun emploi pour un motif économique pendant sa durée d'application.

Mesure emblématique de la loi de sécurisation de l'emploi, les employeurs peuvent désormais conclure des accords de maintien de l'emploi lorsqu'ils font face à de graves difficultés
Durée et contenu de l'accord

L'accord de maintien de l'emploi est conclu au niveau de l'entreprise pour une durée maximale de deux ans non renouvelable.

Il permet à l'employeur d'aménager certaines conditions d'emploi telles que la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ou la rémunération des salariés.

Attention : la rémunération des salariés dont le taux horaire est égal ou inférieur à 120 % du Smic ne peut pas être diminuée et celle des autres salariés ne doit pas descendre en-deçà de ce seuil.

Par ailleurs, l'accord ne peut pas déroger à certaines dispositions du Code du travail portant notamment sur :

- les durées légale et maximale du travail ;
- les heures supplémentaires ;
- les repos quotidien et hebdomadaire ;
- le droit aux congés payés.

En contrepartie des concessions demandées aux salariés, l'employeur doit notamment s'engager à ne procéder, pendant la durée de l'accord, à aucune rupture des contrats de travail pour motif économique.

Important : l'employeur qui ne respecte pas cet engagement de maintien dans l'emploi doit verser aux salariés lésés le montant des dommages et intérêts prévus dans l'accord.

L'accord doit aussi notamment prévoir les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés.

Modalités de conclusion de l'accord

La négociation d'un accord de maintien de l'emploi est en principe précédée par un diagnostic des difficultés économiques, analysé avec les organisations syndicales représentatives. Pour être valable, l'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages lors des dernières élections des représentants du personnel.

Précision : dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'accord peut être conclu avec des délégués du personnel ou, à défaut, avec des salariés à condition cependant que les uns ou les autres aient été préalablement mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives et que l'accord soit approuvé par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés.

Acceptation ou refus par le salarié

L'employeur doit demander, de manière individuelle à chaque salarié, s'il accepte que son contrat de travail soit modifié selon les stipulations contenues dans l'accord.

Lorsque le salarié accepte les changements apportés par l'accord, les clauses de son contrat de travail qui sont modifiées par cet accord sont suspendues pendant sa durée d'application. À l'expiration de l'accord, les clauses suspendues retrouvent leur pleine application.

Important : les salariés qui refusent l'application de l'accord peuvent être licenciés pour motif économique. Il s'agit d'un licenciement individuel qui ouvre droit aux mesures d'accompagnement que doit prévoir l'accord.

Article 17, loi no 2013-504 du 14 juin 2013, JO du 16