Image not found or type unknown

Des accords de maintien dans l’emploi déjà « game over » ?

publié le **18/03/2013**, vu **2294 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Un mois jour pour jour après la conclusion de l’ANI sur la sécurisation de l’emploi, le gouvernement a présenté, le 11 février 2013, l’avant-projet de loi transposant cet accord. Ce texte a été adopté lors de sa présentation le 6 mars 2013 en Conseil des ministres.

Le projet de loi crée des droits pour les salariés tout en donnant plus de flexibilité aux entreprises.

Il prévoit la création de plusieurs outils assouplissant et organisant la gestion de l’emploi notamment en période de difficulté économique à l’instar des futurs accords de maintien de l’emploi.

L’objectif visé est de favoriser le maintien dans l’emploi des salariés en cas de difficultés conjoncturelles.

Quid : les accords de maintien dans l’emploi ne sont-ils pas déjà dépassés par la crise ?

Tout d’abord, attachons nous à décrire ce à quoi vont ressembler ces accords de maintien dans l’emploi.

En cas de graves difficultés conjoncturelles, dont le diagnostic serait analysé par les syndicats représentatifs, l’entreprise pourrait conclure des accords de maintien de l’emploi.

Ces accords permettraient d’aménager la durée du travail, ses modalités d’organisation et de répartition et/ou la rémunération des salariés.

L’application de cet accord ne pourrait conduire à réduire les rémunérations dont le taux horaire est égal ou inférieur à 1,2 smic, ni porter la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil.

En contrepartie des aménagements des contrats de travail, l’employeur s’engagerait à maintenir l’emploi des salariés désignés pendant la durée de l’accord, qui ne peut excéder deux ans.

Pendant cette durée, l’employeur ne pourrait procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique des salariés concernés.

Lorsqu’un ou plusieurs salariés refuseraient l’application de l’accord, leur licenciement serait prononcé selon les modalités d’un licenciement individuel pour motif économique dont la cause réelle et sérieuse sera attestée par l’accord collectif.

Il n’y aura donc pas de considération du nombre de salariés concernés et le licenciement ouvrirait droit aux mesures d’accompagnement que devrait prévoir l’accord.

Alors, quid de la nature de l'accord compétitivité de Renault ? Peut-on parler d'accord de maintien dans l'emploi précurseur ?

De toute évidence non.

Renault a souhaité ouvrir la voie à la fléxisécurité mais, dans le cadre d'une perspective à long terme.

Le Groupe a donc pris ses distances avec le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi.

En l'occurrence, son PDG Carlos GHOSN n'a pas agit pour faire face à des difficultés conjoncturelles en négociant un accord provisoire. A l'inverse, il s'est attaqué à un véritable ajustement structurel où les concessions demandées aux salariés sont à durée indéterminée. En revanche, concernant les engagements pris par la direction, ceux-ci, restent bien à durée déterminée…

On le voit, les accords de maintien dans l'emploi qui, pour l'heure, sont à l'étude du projet de loi sur la sécurisation des emplois semblent déjà dépassés par la réalité économique.

Le droit social apparaît comme en retard sur l'économie réelle, elle-même bousculée par la crise.

Tant que rien n'est encore sur les rails, ne faudrait-il pas laisser plus de marge dans la définition des accords de maintien dans l'emploi ?

Vouloir encadrer la fléxisécurité c'est une action légitime et sage mais, à trop vouloir la brider c'est la dénuer de tout son sens…

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés