

**ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013 POUR UN  
NOUVEAU MODELE ECONOMIQUE ET SOCIAL AU SERVICE DE LA  
COMPETITIVITE DES ENTREPRISES ET DE LA SECURISATION DE L'EMPLOI  
ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIES**

**Annexe à l'article 18 relatif 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 périmètre 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.<sup>1</sup>

---

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

## **Article 2 - Conditions d'ouverture de la négociation**

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, sans préjudice des dispositions prévues par l'article 12 de l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi, 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,
  - etc ...

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.

## **Article 3 - Les parties à la négociation**

- a) Entreprises pourvues de délégués syndicaux

Dans ce cas, 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 payé 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 validité 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<sup>er</sup> 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 - Eléments et encadrement de la négociation**

- 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, la législation relative au 1<sup>er</sup> 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 - Durée 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.

En cas de mise en œuvre d'un accord de maintien de l'emploi, l'entreprise est exonérée, à l'égard des salariés qui refusent l'application des mesures prévues, de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique.

Toutefois, l'accord devra prévoir des mesures d'accompagnement susceptibles de bénéficier au salarié ayant refusé l'application des dispositions de l'accord

### **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 - Procédure 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.

qui, en l'absence d'un nouvel accord entre elles pour régler ces questions, pourront saisir le Tribunal de Grande Instance territorialement compétent.

Dans ce cadre, le juge 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 les parties.

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.

### **Article 13 - Suivi au niveau national interprofessionnel des accords de maintien dans l'emploi**

Les signataires de l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi 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.