



# L'accord de maintien dans l'emploi

Notre expertise pour vous aider à apprécier la pertinence des mesures envisagées

## À QUOI SERT L'EXPERTISE ?

La mission relative à l'accord de maintien dans l'emploi consiste à accompagner les **organisations syndicales** dans le processus de négociation d'un éventuel accord de maintien dans l'emploi.

## CONTEXTE LÉGAL ET RÔLE DU CE

Dans l'article 18 de la loi du 14 juin 2013 dite loi de sécurisation de l'emploi, il est précisé :

*« 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.*

*Le champ de ces accords peut couvrir tout ou partie de l'établissement ou de l'entreprise. (...)*

*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.»*

### 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 premier 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.

Par ailleurs, telle qu'elle est définie à l'article L. 5125-1, **la mission de l'expert-comptable** a pour finalité « d'accompagner les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation » d'un éventuel accord. Néanmoins, **l'expert-comptable** qui intervient dans le cadre légal défini par les articles L. 2323-35 et suivants **est désigné par le Comité d'entreprise.**

## OBJECTIFS POUR LES ÉLUS DU CE

- ▶ Être aidés dans la vérification de l'existence de « graves difficultés conjoncturelles ».
- ▶ Analyser la cohérence économique des différentes mesures de redressement proposées par l'employeur et leur efficacité à améliorer durablement la situation de l'entité.

- ▶ Examiner les propositions de l'employeur en termes d'aménagement de la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 -9, ainsi que simuler l'impact de propositions alternatives.
- ▶ Vérifier l'adéquation à la situation des « efforts proportionnés » envisagés pour « les dirigeants salariés », « les mandataires sociaux et les actionnaires », en mesurer l'impact et éventuellement proposer des alternatives.
- ▶ Évaluer les propositions qui bénéficieraient aux salariés en conséquence « d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise » à l'issue de la période d'application de l'accord ou de sa suspension, telle qu'elle est prévue à l'article L. 5125-5.
- ▶ Être accompagnés dans l'analyse de l'adaptation des mesures d'accompagnement pour les salariés qui refuseraient l'application de l'accord à leur contrat de travail, et proposer des alternatives.
- ▶ Être aidés dans la mise en œuvre de la clause pénale applicable si l'employeur n'exécute pas ses engagements.
- ▶ Être accompagnés dans l'appréciation des mesures envisagées par l'employeur en cas d'échec sur le redressement de l'entité.
- ▶ Être assistés dans la définition des modalités de suivi de l'accord.
- ▶ Être accompagnés dans la préparation de la communication relative à l'accord.

## PROCÉDURE DE DÉSIGNATION DE L'EXPERT

- ▶ Le Comité d'entreprise qui souhaite procéder à une expertise et désigner un expert doit le faire au cours d'une réunion du Comité d'entreprise.
- ▶ La question doit être inscrite à l'ordre du jour et figurer au procès-verbal.
- ▶ La décision est prise à la majorité des membres élus titulaires. Le Président du comité ne participe pas au vote.

### Point à inscrire à l'ordre du jour

Désignation et nomination d'un expert-comptable au titre des articles L. 2323-35 et suivants du Code du travail dans l'assistance des organisations syndicales dans le cadre de l'analyse du diagnostic et dans la négociation d'un éventuel accord.

### Résolution à faire figurer sur le procès-verbal après le vote

Conformément aux articles L. 2323-35 et suivants du Code du travail, le Comité (*central*) d'entreprise (*nom de la société*) désigne **le cabinet Inalyst** pour accompagner les organisations syndicales dans le cadre de l'analyse du diagnostic et dans la négociation d'un éventuel accord.

## INSTANCES CONCERNÉES

Comité d'entreprise  
Comité central d'entreprise

## FINANCEMENT DE LA MISSION

Mission financée par le budget du CE

