

:: :: :: à la Une :: :: ::

14/01/2013 - **Emploi**

Flexibilité : des PSE et des accords de maintien dans l'emploi sécurisés

Gagner du temps afin de permettre aux entreprises de s'adapter rapidement aux aléas de la conjoncture économique. C'était l'un des soucis majeurs du patronat dans cette négociation. L'encadrement des procédures de licenciement économique collectif et des accords de maintien dans l'emploi sont les deux réponses à cette préoccupation.



A lire également

La Cour des comptes prône une réforme de la convention Unedic

Une nouvelle conférence sociale en juillet 2013

Sécurisation de l'emploi : 3 syndicats signataires

Les PME déçues par le crédit d'impôt compétitivité

Accords de maintien dans l'emploi

La négociation sur les accords de compétitivité entamée début 2012 à la demande de l'ancien Président de la République, Nicolas Sarkozy, n'avait pas abouti. Finalement, ils sont consacrés dans le nouvel accord sous l'appellation "accords de maintien dans l'emploi". Il s'agit de permettre à une entreprise qui rencontre "de graves difficultés conjoncturelles" de pouvoir adapter le temps de travail et les rémunérations de ses salariés, sans pouvoir toutefois déroger aux dispositions d'ordre public social (Smic, durée légale, durées maximales de travail, repos quotidiens...) ni aux dispositions des accords de branche pour lesquelles les dérogations ne sont pas possibles (salaires minima, classifications...).

Des garanties pour les salariés

De tels accords sont déjà signés dans certaines entreprises. Les partenaires sociaux s'étaient donnés comme objectif de sécuriser la pratique et d'instituer un certain nombre de garde-fous pour les salariés. L'ANI en prévoit plusieurs.

- Avant d'ouvrir les négociations, employeur et représentants du personnel devront établir un **diagnostic partagé** sur la situation économique de l'entreprise à partir d'un certain nombre d'éléments (évolution du chiffre d'affaires, état prévisionnel de l'activité et de la trésorerie,...) A cet effet, les représentants du personnel pourront faire appel à un expert-comptable de leur choix financé par l'entreprise.
- Il devra s'agir d'un **accord majoritaire** (signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 50% des suffrages exprimés au 1er tour des précédentes élections professionnelles) qui ne pourra pas excéder **deux ans**. En l'absence de délégués syndicaux, l'accord pourra être signé avec les représentants élus ayant reçu délégation d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou avec un ou plusieurs salariés ayant reçu délégation. Dans ce cas, l'accord doit être approuvé par les salariés compris dans le champ de l'accord à la majorité des suffrages exprimés.
- l'employeur devra s'engager à **maintenir dans l'emploi** les salariés visés par l'accord pour une durée au moins égale à celle de l'accord ;
- L'accord devra comporter des garanties telles que le **partage du bénéfice économique** de l'accord arrivé à échéance et les sanctions en cas de non-respect de celui-ci.
- une clause de **retour à meilleure fortune** devra être prévue s'agissant des salariés ayant consenti à des efforts.

Licenciement à la suite du refus de l'accord

Le salarié doit-il donner son accord pour se voir appliquer l'accord de maintien dans l'emploi ? En cas de refus, quelle est la nature du licenciement ? Ces deux points d'achoppement ont été rapidement réglés au cours de la négociation. Si l'accord s'imposera au contrat de travail, l'accord du salarié sera néanmoins requis. En cas de refus, il s'agira d'un licenciement économique (et non *sui generis*). Toutefois, l'employeur sera "exonéré de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique". L'entreprise

devra toutefois prévoir dans l'accord d'entreprise "des mesures d'accompagnement" que l'ANI ne définit pas. Si le salarié accepte l'accord, les clauses du contrat de travail impactées par ses dispositions seront suspendues.

La remise en cause de l'accord

Les partenaires sociaux ont voulu préserver une porte de sortie aux signataires : l'accord pourrait être remis en cause dans certaines circonstances précises :

- à l'initiative de l'employeur s'il y a eu une détérioration importante de la situation économique ;
- à la demande des organisations syndicales en cas de non-respect de l'accord ;
- à l'initiative de l'une ou l'autre des parties en cas d'amélioration significative de la situation de l'entreprise.

Le TGI pourra être saisi en cas de désaccord des parties. Les juges pourront prononcer la suspension de l'accord pendant une durée déterminée. Il pourront par la suite soit autoriser la reprise de l'accord pour le temps restant, soit prononcer la résolution judiciaire de l'accord. Par ailleurs, l'accord devra comporter une **clause pénale** qui s'appliquera s'il est prouvé que l'employeur n'a pas respecté les termes de l'accord.

Dans l'hypothèse où des ruptures de contrat de travail feraient suite à la mise en cause de l'accord collectif, le calcul des droits des salariés se ferait sur la base de leur situation antérieure : indemnité de licenciement, préavis, calcul des indemnités chômage sur la base des paramètres antérieurs.

Sécurisation des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE)

C'était l'autre exigence du patronat : sécuriser les procédures de licenciement économique et raccourcir les délais. La question était déjà dans le débat depuis les remous de l'affaire Viveo.

L'accord répond à ces deux préoccupations. Il prévoit deux procédures de sécurisation du PSE.

Accord collectif majoritaire

L'entreprise peut conclure un accord collectif - qui doit être majoritaire - et qui fixe le nombre et le calendrier des réunions avec les IRP, la liste des documents à produire, les conditions et délais de recours à l'expert, l'ordre des licenciements et le contenu du PSE. L'accord doit préciser la date de mise en œuvre des reclassements internes. Les délais fixés par l'accord sont des délais préfixes non susceptibles de suspension ou de dépassement.

Homologation administrative du PSE

L'employeur peut préférer l'homologation administrative. Dans ce cas, il établit un document qui précise le nombre et le calendrier des réunions des IRP, les délais de convocation, la liste des documents à produire et le projet de PSE. Ce document doit être soumis à l'avis du comité d'entreprise avant d'être transmis à la Direccte.

L'administration dispose d'un délai de 21 jours. A défaut de réponse expresse dans ce délai, le PSE est réputé homologué.

L'ANI prévoit des délais préfixes non susceptibles de suspension ou de dépassement dans le cadre de ce PSE homologué :

- 2 mois pour les projets de licenciement concernant de 10 à 99 salariés ;
- 3 mois pour les projets de licenciement concernant de 100 à 249 salariés ;
- 4 mois pour les projets de licenciement concernant 250 salariés et plus.

Dans cette hypothèse aussi, les reclassements pourront être anticipés dès l'obtention de l'homologation.

Si l'administration refuse l'homologation, elle doit motiver son refus. L'entreprise doit alors établir un nouveau document avant de le soumettre de nouveau à homologation.

Contestation des PSE et des licenciements

Dans les deux cas, la contestation (de l'accord ou de l'homologation) est enserrée dans un délai de 3 mois. Le salarié, lui, a 12 mois pour contester son licenciement ou le non-respect par l'employeur des dispositions de l'accord ou du document ayant été homologué, suivant la notification de son licenciement.

► Congé de reclassement :

L'accord porte la durée maximale du congé de reclassement à 12 mois au lieu de 9 afin d'harmoniser sa durée avec celle des contrats de sécurisation professionnelle (CSP).

► Ordre des licenciements :

Actuellement, le Code du travail autorise l'employeur à prendre en compte, parmi les critères permettant de fixer l'ordre des licenciements, les qualités professionnelles appréciées par catégorie. L'ANI écrit aujourd'hui noir sur blanc que l'employeur pourra privilégier le critère des "compétences professionnelles" sous réserve de tenir compte des autres critères fixés par la loi et après consultation du CE.

Par Florence Mehrez

Documents joints :

Accord national interprofessionnel du
11 janvier 2013
Annexe accord de maintien de
l'emploi (9 janvier 2013)