
ACCORD DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

1. Spécificité de la mission

La mission consiste à accompagner les organisations syndicales dans le processus de négociation d'un éventuel accord de maintien dans l'emploi. Toutefois l'expert-comptable, qui intervient dans le cadre légal défini par les articles L 2325-35 et suivants, est désigné par le comité d'entreprise.

L'efficacité de l'intervention de l'expert-comptable suppose donc une bonne articulation entre le comité d'entreprise et les organisations syndicales, que le professionnel a tout intérêt à favoriser :

- Au moment de l'acceptation et de l'élaboration de sa lettre de mission : en rencontrant préalablement CE et OS afin de vérifier l'existence d'une demande et associer celles-ci à la définition des objectifs précis de la mission ;
- A la fin de la mission : en fournissant au CE, au moment où celui-ci sera consulté sur l'éventuel accord, toute explication technique utile à la fois sur le diagnostic et l'accord trouvé.

Compte tenu des enjeux de ce type de négociation, l'expert-comptable pourra avoir intérêt à recourir à d'autres professionnels (notamment spécialistes de l'organisation du travail ou des rémunérations, avocats) afin de garantir le niveau de compétence nécessaire et sécuriser les engagements juridiques pris dans l'éventuel accord.

2. Objectifs de la mission

La mission, telle que définie à l'article L 5125-1, a pour finalité « d'accompagner les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation » d'un éventuel accord.

Les travaux de l'expert devront être convenus précisément avec le CE et les OS dans le cadre de la lettre de mission.

Ils peuvent être regroupés en deux phases :

- 1) Dans un premier temps, vérifier l'existence de « graves difficultés conjoncturelles » : ceci suppose de qualifier les difficultés rencontrées par l'entreprise, tant en termes de gravité que de nature (conjoncturelle ou structurelle ?)
- 2) Dans un second temps, assister les organisations syndicales dans la négociation, via des analyses et conseils :
 - S'assurer de la cohérence économique des différentes mesures de redressement proposées par l'employeur, et de leur efficacité à améliorer durablement la situation de l'entité ;
 - Examiner les propositions de l'employeur en termes « d'aménagement et de répartition ainsi que la rémunération au sens de l'article L 3221-1 » et 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 ;
 - Evaluer les propositions qui bénéficieraient aux salariés en conséquence « d'une application de la situation économique de l'entreprise » à l'issue de la période d'application de l'accord ou de sa suspension telle que prévue à l'article L 5125-5 ;
 - Analyser 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 ;
 - Conseiller sur la clause pénale applicable si l'employeur n'exécute pas ses engagements ;
 - Apprécier les mesures envisagées par l'employeur en cas d'échec sur le redressement de l'entité : les salariés ayant accepté l'accord ne doivent pas être lésés en cas de PSE durant ou à l'issue de la période de 2 ans ;
 - Assister les représentants du personnel dans la définition des modalités de suivi de l'accord ;
 - Contribuer à la préparation de la communication relative à l'accord.

3. Méthodes

Dans le cadre des objectifs définis avec ses mandants, l'expert-comptable pourra, en fonction des besoins :

- Animer des réunions de travail avec les représentants du personnel ;

- Mener les analyses et entretiens utiles avec des représentants de l'entreprise ;
- Assister et participer aux réunions de négociation sans se substituer aux acteurs de la négociation.

4. *Rapport*

La mission consiste essentiellement à assister les négociateurs dans la préparation de leurs travaux en vue de parvenir à un accord. Afin que la contribution de l'expert-comptable soit utile, il est préférable d'émettre une série de notes échelonnées dans le temps en fonction des priorités des organisations syndicales, plutôt que de restituer un unique rapport global en fin de mission.

Par ailleurs :

- Une partie du travail de l'expert-comptable consistera à donner des conseils, lesquels ne feront pas nécessairement l'objet d'écrits.
- L'expert-comptable présentera ses contributions ou son rapport au CE.

Les modalités de restitution des travaux de l'expert-comptable (conseils oraux, notes, rapport ...) devront être convenues dans la lettre de mission, de même que le calendrier de son intervention.