

Accord de préservation ou de développement de l'emploi

Créés par la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite « Loi Travail », les accords de préservation ou de développement de l'emploi ont pour objet de permettre aux entreprises d'adapter leur organisation collective de travail **aux variations d'activité en dehors d'un contexte de difficultés économiques.**

Le décret n° 2016-1909 du 28 décembre 2016 précise les modalités pratiques de ce nouvel accord. Ces dispositions sont entrées en vigueur le **30 décembre 2016.**

➤ Maintien de la rémunération mensuelle

L'accord de préservation ou de développement de l'emploi ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié. Le décret définit la notion de rémunération mensuelle. Il s'agit de la moyenne des 3 derniers mois de salaire. Cette notion peut être modifiée par l'accord.

➤ Information du salarié

Lorsqu'un accord est conclu, l'employeur informe chaque salarié de son droit d'accepter ou de refuser l'application de l'accord. Le salarié dispose d'un mois pour faire connaître sa décision. En l'absence de réponse, le salarié est réputé avoir accepté.

➤ Décision du salarié

- ✓ **Acceptation** : les dispositions de l'accord se substituent aux clauses contraires du contrat de travail.
- ✓ **Refus** : Licenciement. Lors de l'entretien préalable au licenciement, l'employeur doit proposer au salarié le parcours d'accompagnement personnalisé (PAP). Le salarié dispose d'un délai de 7 jours pour accepter ou refuser le PAP.
 - **Refus du PAP ou absence de réponse au terme du délai** : licenciement individuel pour motif économique.
 - **Adhésion au PAP** : le contrat est rompu le lendemain de la remise du bulletin d'acceptation.

actance

— société d'avocats —

➤ Le parcours d'accompagnement personnalisé

Le PAP est conclu pour 12 mois. Il prend effet le lendemain de la rupture du contrat de travail. Il est assuré par Pôle emploi et débute par une phase de pré-bilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel. Au cours du PAP, le salarié peut bénéficier notamment de périodes de formation et de travail.

➤ Indemnisation pendant le PAP

Le salarié qui justifie au moment de la rupture de son contrat de travail:

- ✓ **De moins de 12 mois d'ancienneté** dans l'entreprise, perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) calculée selon le droit commun de l'assurance chômage et une somme du montant de l'indemnité de préavis ;
- ✓ **D'au moins 12 mois d'ancienneté** dans l'entreprise, perçoit une allocation d'accompagnement personnalisé (AAP) égale à 70 % de son salaire journalier de référence calculée selon les règles de l'assurance chômage.

Cette indemnité est versée pendant 12 mois.

➤ Financement en partie par l'employeur

L'AAP est financée par Pôle emploi dans la limite de l'ARE et par l'Etat pour la partie supérieure à l'ARE.

L'employeur contribue au financement de l'AAP en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du PAP.

Cette somme ne peut être inférieure à l'indemnité légale de préavis prévue à l'article L. 1234-1 du Code du travail :

- Un mois entre six mois et deux ans d'ancienneté ;
- 2 mois à partir de deux ans.