

FICHE 5

- **APE (accord de préservation de l'emploi) ET ADE (accord de développement de l'emploi) : Article 22**

Accord de maintien de l'emploi (AME)	APE ET ADE (L. 2254-2 et s.)
<p>La loi de sécurisation de l'emploi a créé les accords de maintien de l'emploi qui peuvent être conclus en cas de « graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise »</p> <p>La situation de l'entreprise fait l'objet d'un diagnostic avec les organisations syndicales. Un expert-comptable peut être mandaté par le CE pour aider les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation</p> <p>L'employeur prend l'engagement de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord (il peut être condamné au versement de dommages et intérêts s'il ne respecte pas ses engagements). Cela étant, il peut suspendre l'accord afin de procéder à des licenciements</p> <p>En contrepartie de cet engagement à maintenir les emplois, les salariés voient leur temps de travail augmenté, leur rémunération baissée (dans la limite du SMIC horaire plus 20%), l'organisation de leur temps de travail bouleversée, etc...</p> <p>Les dirigeants de l'entreprise, les mandataires et actionnaires, sont censés faire des efforts proportionnés. L'accord prévoit les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés</p>	<p>Même si l'entreprise n'a aucune difficulté particulière elle peut conclure des accords en vue de la « préservation » ou du « développement » de l'emploi. Lorsqu'il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise, des élus mandatés ou, à défaut, des salariés mandatés peuvent négocier de tels accords.</p> <p>L'employeur transmet les informations nécessaires aux organisations syndicales pour établir un « diagnostic partagé » en amont de la négociation. Les négociateurs peuvent recourir à un expert-comptable payé par l'employeur).</p> <p>Préambule obligatoire (à défaut de préambule nullité de l'accord) contenant les objectifs de l'accord.</p> <p>Ces accords peuvent augmenter le temps de travail, modifier l'organisation du travail, modifier la rémunération globale (seule la rémunération mensuelle ne peut pas être diminuée), etc...</p> <p>L'accord peut prévoir que les dirigeants salariés de l'entreprise, les mandataires et actionnaires, fassent des efforts proportionnés ainsi que les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord.</p>

Ces accords sont valables pour une durée de 5 ans maximum.

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord (par exemple parce qu'il est bien moins bon que leur contrat de travail), leur licenciement repose sur un motif économique et a une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique (mais avec des obligations patronales en moins) quel que soit le nombre de salarié licenciés.

Ces accords ont une durée déterminée, à défaut de stipulation de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans

Ces accords s'imposent aux contrats de travail. Tout refus du salarié d'appliquer les conditions définies par l'accord peut entraîner un licenciement d'un nouveau genre. Il repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse, il est soumis aux modalités d'un licenciement individuel pour motif économique. Le salarié se verra proposé un dispositif d'accompagnement.

Bilan :

- **Ces accords s'ajoutent aux actuels accords de maintien de l'emploi.**
- **Les APE et ADE ne sont pas être justifiés par des difficultés économiques, l'entreprise peut en conclure alors qu'elle se porte bien.**
- **Le fait que la loi décrète que le licenciement a une cause réelle et sérieuse va à l'encontre de la convention 158 de l'OIT**
- **La formule selon laquelle ces accords ne peuvent avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle laisse suggérer que l'augmentation de la durée du travail est principalement visée par ces accords. Un décret va définir la rémunération mensuelle mentionnée dans la loi, cependant il se pourrait que de nombreuses primes, les 13^{ième} mois, etc... puissent être supprimées si on considère qu'elle ne diminue pas la rémunération mensuelle.**