

PRESENTATION SOMMAIRE DES ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE



But = « *Harmonisation* » des accords antérieurs portant sur l'emploi qui n'est pas sans conséquences

- Les règles applicables aux accords de réduction du temps de travail (RTT), de mobilité interne, de maintien dans l'emploi et de préservation de l'emploi (AME) ou de développement de l'emploi (APDE) ont été « *unifiées* » dans le cadre des ordonnances Macron.
- Ainsi, un accord de performance collective (APC - prévu à l'article L.2254-2 C. trav.) peut, afin de répondre « aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise » ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi :
 - Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, modifier le forfait jours (selon la DGT, il n'est pas possible d'imposer un forfait-jours sans signature d'une convention par le salarié) ;
 - Aménager la rémunération ;
 - Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Il n'est plus question de sauvegarder la compétitivité : le champ de ce type d'accord est élargi.

La notion de nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise est assez vaste pour y intégrer des hypothèses assez nombreuses.



Contenu de l'accord de performance collective (APC)

- **L'accord définit dans son préambule ses objectifs et peut préciser** (art. L.2254-2 II C. trav.) :
 - Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;
 - Les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée :
 - les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;
 - les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;
 - Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;
 - Des modalités d'accompagnement spécifiques de ces salariés licenciés suite au refus de se voir appliquer l'accord ;
 - Un abondement du compte personnel de formation (CPF) supérieur au minimum réglementaire de 3 000 €.



Accord de performance collective

- Conditions de validité de l'accord (art. L.2232-12 C. trav.) :

Accord majoritaire :

Signature par des syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles ;

OU

Signature par des syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 30% des suffrages à ces mêmes élections
+ approbation par **référendum des salariés** à la majorité des suffrages exprimés

À noter : ces accords n'ont pas à être limités dans le temps.
À défaut de stipulation sur sa durée, celle-ci est fixée à 5 ans.

Le CSE peut mandater un expert-comptable (co-financement de la mission sauf accord) afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations (art. L. 2315-92).

La déconnexion de toute menace économique est théorique.

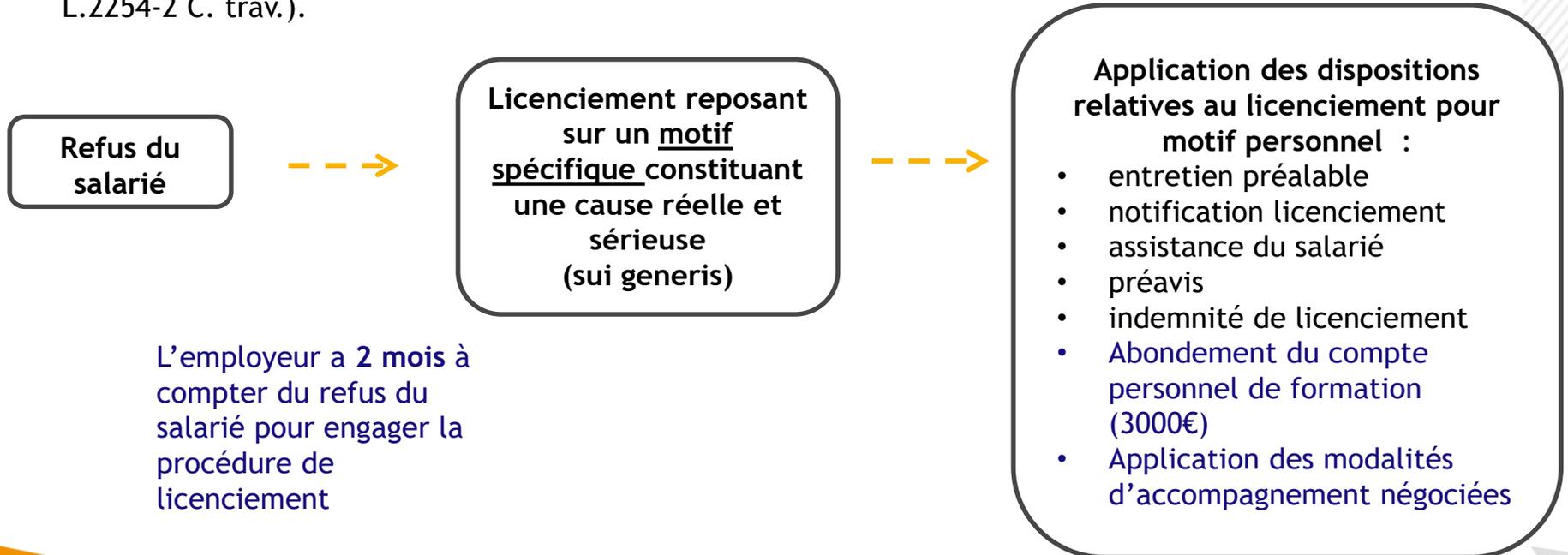
Il faut expliquer et justifier pourquoi les salariés devraient accepter des modifications du contrat de travail douloureuses (augmentation ou réduction du temps de travail avec effet négatif sur la rémunération, diminution ou gel des salaires, accroissement de la mobilité...).

L'entreprise doit faire un pronostic justifiant de telles mesures sur les années à venir.



Accord de performance collective

- **Effet de l'accord sur le contrat de travail** (art. L.2254-2 III) : les stipulations de l'accord **se substituent de plein droit** aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.
- Les salariés ont la **possibilité de refuser l'application de l'accord**. Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a informé les salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord (art. L.2254-2 C. trav.).



VOS CONTACTS



BUREAUX DE PARIS / SIÈGE SOCIAL

11-13 rue Charbonnel - 75013 PARIS
Tél. : 01 48 19 25 40

BUREAUX DE LYON

Le Président
42, avenue Georges Pompidou - 69003 LYON
Tél. : 04 72 13 23 30

BUREAUX DE RENNES

9, rue de Suède - 35200 RENNES
Tél. : 02 22 91 02 20

info@syncea.fr - www.syncea.fr