

Qu'est-ce qu'un accord de performance collective ?

L'employeur qui souhaite adapter son entreprise aux évolutions du marché peut négocier et conclure un accord de performance collective (APC). Cet accord collectif permet d'aménager la durée du travail, les rémunérations et les conditions de mobilité professionnelle ou géographique au sein de l'entreprise. Il n'y a pas de condition d'effectif pour négocier un APC. Nous faisons un point sur la réglementation.

Que permet un accord de performance collective ?

Un accord de performance collective est un accord collectif qui permet de négocier des mesures **exclusivement** dans les **3 domaines suivants** :

Aménagement de la durée du travail

Aménagement de la rémunération (éventuellement à la baisse),

Détermination des conditions de mobilité professionnelle ou géographique au sein de l'entreprise.

À noter

Les aménagements de la durée du travail ou de la rémunération doivent se faire **dans le respect des dispositions légales ou conventionnelles** (respect des durées maximales de travail, du Smic et des salaires minima conventionnels hiérarchiques par exemple).

Pour quels motifs un accord de performance collective peut-il être négocié ?

L'accord de performance collective (APC) est conclu pour répondre aux **nécessités liées au fonctionnement** de l'entreprise ou en vue de **préserver ou de développer l'emploi**.

Il peut être mis en place, par exemple, dans les cas suivants :

Nécessité pour l'employeur de redéployer du personnel sur les sites de production de l'entreprise. L'APC peut prévoir **une mobilité géographique** des salariés.

Accroissement durable d'activité dans l'entreprise. L'APC peut prévoir une **augmentation du temps de travail par semaine** au-delà de 35 heures.

Rationalisation de la gestion du personnel en harmonisant les règles de rémunération. L'APC peut prévoir une

modification de la structure de la rémunération (salaire de base, prime de 13^e mois par exemple).

À noter

Pour mettre en place un APC, l'entreprise n'a pas l'obligation d'avoir des **difficultés économiques**.

Quelles entreprises peuvent conclure un accord de performance collective ?

Toutes les entreprises peuvent conclure et négocier un APC. Il n'y a pas de condition d'effectif.

Avec qui négocier un accord de performance collective ?

Lorsqu'il y a au moins un délégué syndical dans l'entreprise, l'employeur doit négocier l'APC avec le ou les délégués syndicaux.

En l'absence de délégué syndical, l'employeur a plusieurs possibilités pour négocier l'APC.

La validité de l'accord dépend de l'audience de la ou des organisations syndicales signataires de l'accord, c'est-à-dire du nombre de voix obtenu par les organisations syndicales à l'occasion du 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE .

L'accord **est valide** s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives **ayant recueilli plus de 50 %** des suffrages exprimés lors du 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE .

L'accord peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives **ayant recueilli plus de 30 % des suffrages** exprimés lors du 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE .

Dans ce cas, les salariés doivent être consultés par référendum.

L'accord est **validé s'il obtient plus de 50 % des votes exprimés** par les salariés.

Les possibilités de négocier et conclure un accord de performance collective varient en fonction de l'effectif de l'entreprise et de la présence ou non d'un CSE dans celle-ci.

L'employeur peut proposer le projet d'accord de performance collective aux salariés.

L'employeur doit interroger les salariés sur ce projet d'accord.

L'accord est **validé s'il est approuvé par plus de 66,66 %** des salariés.

Les procédures sont différentes lorsque l'entreprise a un CSE ou non.

Lorsque qu'il existe un CSE dans l'entreprise, l'employeur a **2 possibilités** pour négocier un accord de performance collective.

1^{re} possibilité : Négociation avec un ou plusieurs membres titulaires du CSE

L'employeur peut négocier et conclure un accord avec un ou plusieurs membres **titulaires** du CSE .

L'accord est validé s'il est signé par des membres du CSE **représentant plus de 50 % des suffrages exprimés** lors du 1^{er} tour des dernières élections des titulaires du CSE.

2nd possibilité : Négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale

L'employeur peut négocier et conclure un accord avec un ou plusieurs **salariés mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

La ou les organisations syndicales doivent être représentatives dans la branche.

En l'absence d'organisations syndicales représentatives dans la branche, les organisations syndicales doivent être représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Une même organisation syndicale **ne peut mandater qu'un seul** salarié.

L'accord est signé avec le ou les salariés mandatés.

Dans ce cas les salariés de l'entreprise doivent être consultés par référendum.

L'accord est **validé s'il obtient plus de 50 % des votes exprimés** par les salariés.

Lorsque qu'il n'existe pas de CSE dans l'entreprise, l'employeur a **2 possibilités** pour négocier un accord de performance collective.

1^{re} possibilité : Consultation des salariés de l'entreprise

L'employeur peut proposer le projet d'accord de performance collective aux salariés.

L'employeur doit interroger les salariés sur ce projet d'accord.

L'accord est **validé s'il est approuvé par plus de 66,66 %** des salariés.

2nde possibilité : Négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale

L'employeur peut négocier et conclure un accord avec un ou plusieurs **salariés mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

La ou les organisations syndicales doivent être représentatives dans la branche.

En l'absence d'organisations syndicales représentatives dans la branche, les organisations syndicales doivent être représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Une même organisation syndicale **ne peut mandater qu'un seul** salarié.

Dans ce cas les salariés de l'entreprise doivent être consultés par référendum.

L'accord est **validé s'il obtient plus de 50 %** des votes exprimés par les salariés.

Les procédures sont différentes lorsque l'entreprise a un CSE ou non.

Lorsque qu'il existe un CSE dans l'entreprise, l'employeur a **2 possibilités** pour négocier un accord de performance collective.

1^{re} possibilité : Négociation avec un ou plusieurs membres titulaires du CSE

L'employeur peut négocier et conclure un accord avec un ou plusieurs membres titulaires du CSE .

L'accord est **validé s'il est signé par des membres du CSE représentant plus de 50 %** des suffrages exprimés lors du 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE.

2^e possibilité : Négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale

L'employeur peut négocier et conclure un accord avec un ou plusieurs **salariés mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

La ou les organisations syndicales doivent être représentatives dans la branche.

En l'absence d'organisations syndicales représentatives dans la branche, les organisations syndicales doivent être représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Une même organisation syndicale **ne peut mandater qu'un seul** salarié.

Dans ce cas les salariés de l'entreprise doivent être consultés par référendum.

L'accord est **validé s'il obtient plus de 50 %** des votes exprimés par les salariés.

L'employeur peut négocier et conclure un accord avec un ou plusieurs **salariés mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

La ou les organisations syndicales doivent être représentatives dans la branche.

En l'absence d'organisations syndicales représentatives dans la branche, les organisations syndicales doivent être représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Une même organisation syndicale **ne peut mandater qu'un seul** salarié.

Dans ce cas les salariés de l'entreprise doivent être consultés par référendum.

L'accord est **validé s'il obtient plus de 50 %** des votes exprimés par les salariés.

L'employeur doit respecter la procédure suivante.

Priorité 1

L'employeur peut négocier et conclure un accord avec un ou plusieurs **membres titulaires du CSE mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

La ou les organisations syndicales doivent être représentatives dans la branche.

En l'absence d'organisations syndicales représentatives dans la branche, les organisations syndicales doivent être représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Une même organisation syndicale **ne peut mandater qu'un seul** salarié.

Dans ce cas les salariés de l'entreprise doivent être consultés par référendum.

L'accord est **validé s'il obtient plus de 50 %** des votes exprimés par les salariés.

Priorité 2

En l'absence de membres titulaires du CSE mandatés par une organisation syndicale, l'employeur peut négocier et conclure un accord avec un ou plusieurs **membres titulaires du CSE non mandatés**.

L'accord est **validé s'il est signé par des membres du CSE représentant plus de 50 %** des suffrages exprimés lors du 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE.

Priorité 3

En l'absence d'élu souhaitant négocier un accord, l'employeur peut négocier et conclure un accord avec un ou plusieurs **salariés mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

La ou les organisations syndicales doivent être représentatives dans la branche.

En l'absence d'organisations syndicales représentatives dans la branche, les organisations syndicales doivent être représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Une même organisation syndicale **ne peut mandater qu'un seul** salarié.
Dans ce cas les salariés de l'entreprise doivent être consultés par référendum.
L'accord est **validé s'il obtient plus de 50 %** des votes exprimés par les salariés.

À noter

Dans les entreprises 50 salariés et plus, le CSE peut mandater un expert-comptable pour qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer la négociation portant sur l'accord de performance collective.

Quelles sont les clauses obligatoires dans un accord de performance collective ?

Il n'y a pas clause obligatoire dans un accord de performance collective.

L'accord **doit** cependant **définir** dans son préambule **ses objectifs**. Il peut préciser les points suivants :

Conditions dans lesquelles les dirigeants salariés et les mandataires sociaux et actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés (il pourra s'agir, par exemple, d'une diminution de la rémunération des dirigeants salariés et/ou d'une diminution des dividendes versés aux actionnaires)

Manière selon laquelle sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés

Accompagnement des salariés en leurs proposant, par exemple, des actions de formation, et possibilité de verser des sommes sur le compte personnel de formation (CPF) au-delà du montant minimal

Moyens d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée

Examen de la situation des salariés à la fin de l'accord.

Comment déposer un accord de performance collective ?

L'accord de performance collective **doit être déposé** sur la plateforme numérique TélAccords :

- TélAccords – Service de dépôt des accords collectifs d'entreprise

Comment l'accord de performance collective s'applique-t-il ?

L'employeur informe chaque salarié de l'existence et du contenu de cet accord.

Il informe aussi le salarié de la possibilité **d'accepter** ou de **refuser** l'application de cet accord.

Cette information s'effectue par tout moyen conférant date certaine et précise (lettre recommandée avec demande d'avis de réception, lettre remise en main propre contre signature par exemple).

Le salarié a **1 mois** pour faire connaître son **refus par écrit** à l'employeur.

En l'absence de refus notifié par écrit dans ce délai d'1 mois, **l'accord s'applique** au salarié.

Que se passe-t-il si le salarié accepte l'application de l'accord de performance collective ?

Lorsque le salarié **accepte**, l'accord de performance collective remplace **automatiquement** les clauses contraires et incompatibles prévues par le contrat de travail du salarié. Dans ce cas, l'employeur n'établit pas d'avenant au contrat de travail.

Exemple

Dans le **contrat de travail** du salarié, une clause prévoit le paiement des heures supplémentaires augmentée de 25 % . L'accord de performance collective peut réduire le taux de majoration des heures supplémentaires à 10 % . Si le salarié accepte l'application de cet accord, les heures supplémentaires seront majorées à 10 % .

Que se passe-t-il si le salarié refuse l'application de l'accord de performance collective ?

Lorsque le salarié **refuse** l'application de l'accord de performance collective, donc la modification de son contrat de travail, l'employeur **peut** le licencier. Dans ce cas, le motif du licenciement repose sur un motif spécifique qui représente une cause réelle et sérieuse.

Le salarié n'est pas licencié pour un motif économique.

L'employeur doit engager la procédure de licenciement pour motif personnel dans un délai de 2 mois à compter du refus du salarié.

L'employeur doit demander à l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier un salarié protégé.

À savoir

Le refus du salarié n'entraîne pas la rupture **automatique** du contrat de travail. L'employeur peut également décider de ne pas licencier le salarié. Le contrat de travail se poursuit normalement sans appliquer l'accord de performance collective.

Quelles indemnités sont versées au salarié en cas de refus de l'accord de performance collective s'il est licencié ?

Indemnité de licenciement

Le salarié perçoit une indemnité de licenciement s'il remplit les conditions lui permettant d'en bénéficier.

Indemnité de préavis

Le salarié doit en principe effectuer un préavis. Il peut en être dispensé.

L'indemnisation de ce préavis diffère selon que le salarié effectue le préavis, que l'employeur dispense le salarié de l'effectuer ou que le salarié demande à en être dispensé.

Le salarié perçoit une indemnité de préavis correspondant à son salaire habituel.

Le salarié ne travaille pas. L'employeur lui verse une indemnité compensatrice de préavis correspondant au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette période.

Si l'employeur donne son accord, le salarié ne travaille pas. Il ne perçoit pas d'indemnité compensatrice de préavis.

Indemnité de congés payés

Le salarié perçoit une Indemnité compensatrice de congés payés s'il remplit les conditions lui permettant d'en bénéficier.

Abondement du compte personnel de formation (CPF)

Le salarié bénéficie d'un versement d'un **montant minimal de 3 000 €**, de la part de l'employeur, sur son compte personnel de formation (CPF).

Le salarié perçoit-il des indemnités de France Travail (anciennement Pôle emploi) en cas de refus de l'accord de performance collective ?

Oui, le salarié perçoit une allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) s'il remplit les conditions lui permettant d'en bénéficier.

Le salarié peut-il contester l'accord de performance collective ?

Le salarié peut contester les conditions de validité ou d'application de l'APC. Il peut également contester son licenciement lorsqu'il a refusé l'application de l'APC.

La contestation peut porter sur la validité de l'accord (objet et contenu de l'accord, qualité et représentativité des négociateurs de l'accord, nécessité d'un écrit, accomplissement des formalités de notification et publicité).

Le salarié doit saisir le tribunal judiciaire dans un délai de 2 mois.

Le salarié peut contester son licenciement si l'employeur n'a pas respecté les règles de procédure de l'APC (délai d'1 mois pour exprimer son refus ; délai de 2 mois pour engager la procédure de licenciement).

Le licenciement peut également être contesté si les règles de protection n'ont pas été respectées (licenciement d'une salariée enceinte par exemple).

Le salarié doit saisir le conseil de prud'hommes.

Licenciement économique

Procédure de licenciement

Information et consultation obligatoires

Adaptation et reclassement

Entretien préalable

Lettre de licenciement

Préavis de licenciement et fin du contrat

Priorité de réembauche

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

Mesures d'accompagnement

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Accord de performance collective

Allocations

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

Congés spécifiques

Congé de reclassement

Congé de mobilité

Congé de conversion

Et aussi...

- Temps de travail du salarié : aménagement des horaires
- Durée du travail du salarié : convention de forfait en heures ou en jours

Pour en savoir plus

- Accords de performance collective
Source : Ministère chargé du travail

Où s'informer ?

- Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)

Textes de référence

- Code du travail : articles L2232-12 à L2232-14
Conditions de validité : présence de délégués syndicaux
- Code du travail : articles L2232-21 à L2232-22-1
Entreprise de moins de 11 salariés
- Code du travail : article L2232-23
Entreprise de 11 à 20 salariés
- Code du travail : article L2232-23-1
Entreprise de 11 à 49 salariés
- Code du travail : articles L2232-24 à L2232-26
Entreprise d'au moins 50 salariés
- Code du travail : articles L2254-1 à L2254-2
Rapports entre accords de performance collective et contrat de travail
- Code du travail : article L2262-14
Contestation de l'accord de performance collective
- Code du travail : articles R6323-1 à D6323-3-4
Alimentation du CPF
- Questions-Réponses sur l'accord de performance collective
Questions-Réponses du Ministère du travail sur l'accord de performance collective



**Ville de
Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00