

ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Objet

La conclusion d'un accord de performance collective vise à répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en préserver ou de développer l'emploi.

Ce type d'accord comporte des dispositions permettant d' :

- Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition
- Aménager la rémunération (*dans le respect des salaires minima*)
- Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise

Il permet donc la négociation sur des leviers d'organisation du travail et de l'emploi que sont la durée du travail, la rémunération et la mobilité, pour faire face à différentes situations telles que la nécessité de redéployer du personnel sur les sites de production, l'adaptation à un surcroît durable d'activité dans l'entreprise ou l'harmonisation de la structure des rémunérations.

Contexte du dispositif

Toutes les entreprises peuvent prétendre à la conclusion d'un APC, ce dernier s'inscrivant dans le nouveau droit commun de la négociation issu des ordonnances 2017.

L'APC est conçu comme un dispositif de gestion « à froid » de la performance sociale et économique, non nécessairement lié à un contexte de difficultés économiques avérées. Il ne peut ainsi être utilisé pour se substituer aux dispositions applicables en matière de licenciement économique collectif pour motif économique (PSE).

Caractéristiques

L'accord peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée. S'il ne précise rien, il est plafonné, par défaut, à 5 ans. Il peut concerner une seule catégorie de salariés (ex. cadres), ou un seul établissement.

Il n'est pas prévu de clauses obligatoires. Après la définition des objectifs, l'accord s'attachera à définir les dispositions au sein des leviers choisis.

- Durée du travail :

Un APC peut augmenter la durée hebdomadaire ou quotidienne, la diminuer, prévoir une nouvelle répartition des heures travaillées au sein de la journée ou de la semaine. Il peut également aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine (anciens dispositifs du cycle ou modulation) ou mettre en place un dispositif de forfait annuel. Ces dispositions doivent s'inscrire dans le respect des dispositions du Code du travail telles que la durée légale, le repos dominical, les temps de pause, les durées maximales de travail...

Ex: Répartir le temps de travail sur six jours au lieu de cinq, diminuer le nombre de congés conventionnels (dans la limite des cinq semaines de congés payés), mettre en place ou modifier un dispositif d'aménagement plurihebdomadaire du temps de travail.

- Rémunération :

Un APC peut réduire la rémunération des salariés, dans le respect des minima légaux et conventionnels. La notion de rémunération recouvrant le salaire et les accessoires de salaire (primes), un APC peut réduire ou harmoniser des primes, diminuer le salaire horaire, réduire le taux de majoration des heures supplémentaires (dans la limite plancher légale de 10%).

- Mobilité professionnelle et/ou géographique

Un APC peut déterminer de nouvelles conditions de la mobilité professionnelle ou géographique des salariés de l'entreprise ou du groupe.

Portée de l'accord

L'APC se distingue des autres accords collectifs par son impact sur le contrat de travail des salariés, en s'imposant à lui. En effet si des clauses du contrat de travail sont incompatibles avec les dispositions de l'accord de performance collective et que le salarié accepte l'application de cet accord, les clauses seront suspendues pendant la durée de vie de l'accord.

Impact sur le contrat de travail

Les clauses du contrat de travail contraires et incompatibles avec l'APC sont suspendues et s'y substituent les dispositions (en matière de durée du travail, de rémunération, de mobilité) de l'APC.

Le salarié peut toutefois refuser l'application de l'accord de performance collective à son contrat. Il dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus écrit à l'employeur. Ce refus entraîne la possibilité pour l'employeur de le licencier, dans le délai de deux mois à compter du refus, pour motif spécifique. Le licenciement est qualifié de cause réelle et sérieuse, sans qu'il ne soit rattaché à un motif économique. Le salarié licencié ne peut, par conséquent, prétendre qu'à l'indemnité de licenciement et à l'allocation de retour à l'emploi, n'étant pas éligible aux dispositions de recherche de reclassement et de Contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Il bénéficie toutefois d'un abondement de son compte personnel de formation (CPF) d'un montant minimal de 3000 €.

Articulation avec d'autres dispositifs

Le dispositif des accords de performance collective prend la suite, notamment, des accords de maintien de l'emploi, et des accords de préservation ou de développement de l'emploi et des accords de mobilité. Ces accords ne peuvent plus être conclus depuis le 24 septembre 2017. Ceux conclus avant cette date continuent d'être mis en œuvre jusqu'à leur terme.

S'inscrivant dans les dispositifs de « restructuration à froid », l'APC peut s'articuler avec les dispositifs de rupture conventionnelle collective (RCC), de congé mobilité, voire d'activité partielle de longue durée (APLD).

Il n'a pas vocation à se substituer à un PSE.

Les négociations périodiques obligatoires dans l'entreprise ne sont pas remises en cause par la conclusion d'un accord de performance collective.

Références

Ordonnance du 22 septembre 2017 - Articles L2254-2 et suivants du Code du travail

[Questions-Réponses](#), Ministère du travail, du 15 juillet 2020