

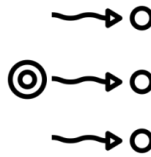
L'accord de performance collective (APC) : un outil de flexibilité négocié

Bouleversées par la crise sanitaire, nombre d'entreprises sont aujourd'hui contraintes de réviser leur modèle économique et social, ce qui nécessite notamment de renégocier leur statut collectif. Cependant, les accords collectifs ne peuvent en principe pas s'imposer aux clauses des contrats de travail plus favorables (ex : si l'accord augmente la durée du travail prévue au contrat). Face à cette difficulté, les ordonnances Macron de septembre 2017 ont instauré un dispositif spécifique, l'accord de performance collective, qui permet de prévoir des dérogations aux dispositions contractuelles afin « **de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise, ou de préserver ou développer l'emploi** ».

Thèmes de négociation

Mobilité professionnelle et géographique interne

Aménager les mobilités professionnelle ou géographique des salariés, au-delà des limites fixées par leur contrat de travail.



Rémunération

Augmenter ou diminuer la rémunération contractuelle/conventionnelle ou modifier sa structure, dans le respect des minima légaux et de branche.



Durée du travail

Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition.



Exemples de clauses

- > Regroupement des salariés au sein d'un même lieu de travail, moins de bureaux étant nécessaires grâce au développement du télétravail.
- > Modification des tâches d'une catégorie de salariés (ajout de tâches réalisables à distance par ex).
- > Suppression d'éléments complémentaires de rémunération (ex APC Derichebourg : primes repas et transport).
- > Modification des coefficients prévus par accord d'entreprise.
- > Augmentation du nombre de jours du forfait annuel en jours.
- > Réduction du délai de prévenance de modification des plannings.

L'accord collectif signé doit débiter par un **préambule** exposant notamment ses objectifs.

Il peut comporter des **contreparties** en compensation de l'effort consenti par les salariés (ex : engagement de maintien de l'emploi ou de développement de l'entreprise, remplacement d'une prime repas par des titres-restaurant).

Une fois l'accord conclu, celui-ci doit être soumis à l'**approbation individuelle** des salariés **s'il modifie leur contrat de travail**.



1 mois laissé aux salariés pour répondre
Défaut de réponse = accord tacite



Si le salarié accepte la modification de son contrat, l'accord se substitue de plein droit aux clauses de son contrat de travail, pendant la durée de l'APC (qui peut être déterminée ou indéterminée).



Si le salarié refuse, il doit être licencié dans les 2 mois. La loi prévoit que le licenciement fondé sur ce refus repose sur une cause réelle et sérieuse.

Sommes dues :

- > Indemnité de congés payés ;
- > Indemnité de préavis et de licenciement ;
- > Abondement CPF (au moins 3.000€), si l'accord ne prévoit pas de modalités d'accompagnement des salariés.