

LES ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Décryptage de cet outil introduit par les Ordonnances Macron de septembre 2017 et dont la négociation risque de s'accélérer pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire

Les Ordonnances Macron de septembre 2017 ont créé un nouveau type d'accord collectif, venant se substituer à une pluralité d'accords existants jusque-là (accords RTT, accords de préservation ou de développement de l'emploi, de maintien de l'emploi, de mobilité interne). Cet outil risque d'être de plus en plus prisé par les entreprises pour faire face notamment aux conséquences de la crise sanitaire et en amortir les effets.

Accord de performance collective (APC) – Quel est son objet ?

Introduit à l'article L. 2254-2 du Code du travail, l'APC a pour finalité de répondre « aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ». A la différence des précédents accords dérogatoires, la conclusion d'un APC n'est pas subordonnée à l'existence de difficultés économiques. Il peut être conclu à durée déterminée comme à durée indéterminée.

Cet accord peut comporter des stipulations visant à :

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

aménager la
rémunération, dans
le respect des
salaires minima
conventionnels

déterminer les conditions
de la mobilité
professionnelle ou
géographique interne à
l'entreprise

Un APC peut en conséquence notamment prévoir un gel, voire une baisse générale des rémunérations, une augmentation de la durée du travail sans contrepartie financière, la suppression de primes de 13^{ème} mois, l'aménagement des mobilités professionnelle ou géographique des salariés, au-delà des limites fixées par leur contrat de travail. La spécificité de l'accord de performance collective réside dans son articulation avec le contrat de travail. Ainsi, les clauses de l'accord se substituent aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail avec l'accord du salarié. A défaut d'accord du salarié, il peut être licencié pour un motif dit *sui generis* (c'est-à-dire fondé sur le seul refus de l'application de l'accord)

Quelles sont les modalités de conclusion d'un APC dans les entreprises pourvues de Délégués Syndicaux ?

L'APC est, dans ses conditions de conclusion, un accord collectif de droit commun. Dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical, l'APC est un accord majoritaire (50%) conclu avec les organisations syndicales représentatives. A défaut d'accord majoritaire, il peut être conclu par des organisations syndicales représentant 30 % des suffrages exprimés en faveur d'OS représentatives et doit alors être entériné par référendum auprès des salariés à la majorité des suffrages exprimés.

ACCOMPAGNER
LES REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL DANS
LEURS PRÉROGATIVES



EXPERTISES



FORMATIONS

02 38 73 98 01

✉ info@metis-expertise.fr

🌐 www.metis-expertise.fr



ACCOMPAGNER
LES REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL DANS
LEURS PRÉROGATIVES



EXPERTISES



FORMATIONS

02 38 73 98 01

✉ info@metis-expertise.fr

🌐 www.metis-expertise.fr

Quid des entreprises dépourvues de Délégués Syndicaux ?

Dans les entreprises dépourvues de DS, l'APC peut être négocié selon les modes de négociation dérogatoire, avec les élus du personnel mandatés ou non ou avec des salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ou au niveau national interprofessionnel.

Une absence de consultation du CSE et de publicité des APC

Comme l'ensemble des accords collectifs, les accords de performance collective ne font pas l'objet d'une procédure d'information-consultation auprès du Comité Social et Economique. Par ailleurs, bien qu'il doive être transmis à la DIRECCTE, l'APC n'est pas publié sur la base de données des accords collectifs disponible sur www.legifrance.fr.

Un levier pour une négociation éclairée et équilibrée, le recours à l'expert-comptable

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés pourvues d'un comité social et économique (CSE), celui-ci peut mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer la négociation relative à l'accord de performance collective. Les frais de cette expertise seront pris en charge par le comité, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %.

L'expert-comptable désigné par le CSE pourra ainsi accompagner les organisations syndicales afin notamment de :

- Établir un diagnostic de la situation
- S'assurer de la cohérence des mesures proposées par l'employeur et apprécier leurs impacts
- Mettre en place des indicateurs de suivi pour apprécier l'évolution de la situation
- S'assurer de la proportionnalité des efforts des dirigeants et des actionnaires au regard de ceux demandés aux salariés

Les équipes de METIS EXPERTISE sont à votre disposition pour vous accompagner sur ces thématiques.

**Pour renforcer votre rôle de partenaire social,
notre accompagnement stratégique et
opérationnel des représentants du personnel**



La mission de l'expert-comptable consiste à rendre intelligibles et compréhensibles les comptes de l'entreprise et les documents sociaux. Il a des pouvoirs d'investigation que n'a pas le CSE. A ce titre, il a accès à des informations et documents inaccessibles aux représentants du personnel.

Vous souhaitez mieux répondre aux attentes des salariés, améliorer la préparation de vos consultations et négociations pour être acteur dans la gestion de votre entreprise. Vous ressentez le besoin d'être accompagnés et formés par des spécialistes.