



Ce dispositif a pour objectif de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi.

Il permet ainsi l'aménagement de la durée du travail, de la rémunération des salariés en organisant la mobilité professionnelle ou géographique au sein de l'entreprise.

Celui-ci peut ne concerner qu'une seule catégorie de salariés, ou qu'un seul établissement.

## 1/ Quel est l'objet de l'accord de performance collective ?

Un accord de performance collective permet la négociation de mesures exclusivement dans trois domaines :

- l'aménagement de la durée du travail des salariés ;
- l'aménagement de leur rémunération (éventuellement à la baisse) ;
- la détermination des conditions de leur mobilité professionnelle ou géographique au sein de l'entreprise.

Toutes les dispositions de cet accord vont s'imposer aux salariés de l'entreprise et donc se substituer aux dispositions contraires ou incompatibles de leurs contrats de travail.

Les salariés peuvent s'opposer à la modification contractuelle, mais ce refus ouvre un droit pour l'employeur à engager une procédure de licenciement à leur encontre.

## 2/ Quelles sont les règles de conclusion de cet accord ?

Ses conditions de validité sont identiques à celles de tout accord collectif d'entreprise.

Par conséquent, en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise, il est soumis à la règle de l'accord majoritaire c'est-à-dire qu'il faudra obtenir la signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives représentant au moins 50 % des salariés. À défaut, elles pourront représenter au moins 30 % des salariés, mais l'approbation à la majorité des salariés concernés est alors obligatoire.

En l'absence de délégués syndicaux, les modalités de conclusion d'un accord collectif seront fonction de l'effectif de la structure.

En effet, dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur doit rédiger l'accord d'entreprise puis le soumettre à ses salariés qui doivent l'approuver à la majorité des deux tiers du personnel.



Attention toutefois, la consultation du personnel doit être organisée au terme d'un délai de 15 jours suivants la communication du projet d'accord à chaque salarié (remise par tout moyen conférant une date certaine).

Ces mêmes règles s'appliquent pour les structures de 11 à 20 salariés si l'employeur a bien en sa possession un procès-verbal de carence à la suite des élections du CSE.

Pour les entreprises entre 11 et 49 salariés et dépourvues de délégué syndical, un accord d'entreprise peut être conclu selon une des deux modalités suivantes :

- avec un ou des élus titulaires du CSE, mandatés ou non par une organisation syndicale représentative, représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE aux dernières élections professionnelles ;

OU

- avec un ou des salariés, non élus, mandatés par une organisation syndicale représentative, mais l'accord devra alors être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, il convient de distinguer 3 cas :

## **a/ L'entreprise n'a pas de DS, mais a des membres titulaires au CSE mandatés :**

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, les membres élus du CSE peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail s'ils sont mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise (ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel).

L'employeur doit alors informer les organisations syndicales représentatives de sa décision d'engager des négociations.

Pour que l'accord soit valide, celui-ci doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

## **b/ L'entreprise n'a pas de DS, ni de membre élu du CSE mandaté :**

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés, en l'absence de membre de la délégation du personnel du comité social et économique mandaté, les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE qui n'ont pas été expressément mandatés peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.



Néanmoins, la négociation ne doit porter que sur les accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

La validité de ces accords est subordonnée à leur signature par des membres de la délégation du personnel du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

## **c/ L'entreprise n'a pas de DS et les membres élus du CSE ne souhaitent pas négocier :**

Si l'entreprise dont l'effectif habituel est supérieur à 50 salariés est dépourvue de DS et qu'aucun membre élu du CSE n'a manifesté son souhait de négocier, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche (ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel).

Les organisations syndicales représentatives doivent être informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

Les accords négociés et conclus peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour être valable, l'accord signé par un ou plusieurs salariés mandatés doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

## **3/ Combien de temps peut durer l'accord de performance collective ?**

Quant à la durée de cet accord de performance collective, elle peut être conclue pour une durée déterminée ou indéterminée.

**À noter : en l'absence de précision dans l'accord, la durée est fixée à cinq ans.**



## 4/ Quel est le contenu de l'accord de performance collective ?

Il n'est pas prévu de clauses obligatoires.

Toutefois, il doit comporter un préambule dans lequel seront définis ses objectifs et peut ensuite comporter ces quatre clauses suivantes purement facultatives :

- les efforts des dirigeants salariés, des mandataires sociaux et des actionnaires, proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de l'accord ;
- 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 modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;
- les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation au-delà du montant minimal supplétif (montant minimal de 3 000 euros).

## 5/ L'accord peut-il aménager la durée du travail des salariés et ses modalités d'organisation et de répartition ?

Cet accord peut augmenter la durée hebdomadaire ou quotidienne de travail, la diminuer ou même prévoir une nouvelle répartition des heures travaillées au sein de la journée ou de la semaine.

Il peut tout à fait aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine. Toutefois, ces aménagements doivent se faire dans le respect de l'ensemble des dispositions du Code du travail.

Ainsi, un accord de performance collective peut prévoir par exemple :

- une durée maximale quotidienne de 12 heures par jour dans la limite de 46 heures par semaine en moyenne.
- répartir le temps de travail sur six jours au lieu de cinq dès lors qu'il respecte les règles du repos hebdomadaire et du repos dominical ;
- supprimer ou diminuer le nombre de congés conventionnels dans la limite des cinq semaines de congés payés ;
- décider de ne plus faire chômer les jours fériés, à l'exception du 1er mai ;
- mettre en place un dispositif d'aménagement plurihebdomadaire du temps de travail, ou modifier les termes d'un accord préexistant, dans le respect des dispositions légales sur le sujet
- mettre en place un dispositif de forfait annuel du temps de travail dans le respect des dispositions légales sur le sujet.



## 6/ Quels sont les impacts de la conclusion d'un tel accord ?

Dès lors que cet accord est conclu, l'employeur doit informer 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 son application.

Si le salarié accepte cet accord, les stipulations de celui-ci se substituent de plein droit à toutes les clauses contraires et incompatibles des contrats de travail, en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise

Si le salarié refuse cet accord, il dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit.

## 7/ Quelles sont les conséquences du refus du salarié de l'accord de performance collective ?

Lorsque le salarié en CDI refuse l'application de cet accord, l'employeur peut opter pour une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Le licenciement reposera ici sur un motif spécifique constituant une cause réelle et sérieuse, mais n'étant ni un licenciement pour motif disciplinaire ni pour motif économique.

Il conviendra alors d'appliquer les mêmes modalités en matière d'entretien préalable (notamment l'assistance par un conseiller du salarié) et de notification que celles applicables en cas de licenciement pour motif personnel.

Le salarié sera tenu d'exécuter un préavis (sauf cas de dispense) et bénéficiera d'une indemnité de licenciement.

Quant aux salariés en CDD, leur refus ne constitue pas une cause de rupture anticipée du CDD.

Par conséquent, l'employeur devra alors poursuivre la relation contractuelle selon les modalités prévues par le CDD.