

Ce qu'il faut savoir si l'entreprise présente un accord de performance collective !

Un accord de performance collective (APC) est un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe, afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver et de développer l'emploi (art. L2254-2 du code du travail).

L'article L2254-2 du code du travail énonce que l'accord de performance collective peut :

- Aménager la durée du travail et ses modalités d'organisation et de répartition,
- Aménager la rémunération des salariés dans le respect des salaires minima hiérarchiques prévus par la convention collective de branche.
- Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Une entreprise peut recourir à ce type d'accord même si elle n'est pas confrontée à des difficultés économiques. Pour autant au regard de la crise actuelle, beaucoup d'employeurs procèdent déjà à la négociation d'un accord de performance collective en raison d'une baisse de leur chiffre d'affaires et de l'urgence de la reprise d'activité. Le but d'un accord de performance collective étant justement d'adapter l'organisation de l'activité aux besoins de l'entreprise afin de garantir au mieux sa pérennité.

Ainsi, via cet accord, l'employeur peut s'engager à limiter voire éviter des licenciements économiques en contrepartie d'une baisse de rémunération des horaires de travail.

Concrètement, quelles sont les mesures qui peuvent être négociées par les partenaires sociaux ?

- Augmenter la durée du travail hebdomadaire : par exemple instaurer un dispositif de forfait annuel en jours ou en heures ou encore répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine notamment si l'entreprise alterne des périodes de hausse et de baisse d'activité,
- Contrôler l'organisation et le temps de travail des salariés afin d'assurer le respect des durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire et l'articulation vie privée/ vie professionnelle : cela peut être d'autant plus nécessaire si l'activité de l'entreprise est accrue et que l'amplitude de travail est importante, l'accord peut d'ailleurs faire un rappel du droit à la déconnexion.
- Baisser la rémunération annuelle de tous les salariés sans exception en contrepartie du maintien dans l'emploi.
- Supprimer ou réduire des primes prévues par la convention de branche : en effet les primes ne font pas partie des domaines « réservés » à la branche, l'accord d'entreprise peut donc intégrer des mesures en la matière (art L2253-3 du code du

travail). Dans le cadre d'un accord de performance collective, il est donc possible de prévoir la suppression de la prime du 13^{ème} mois ou bien de la diminuer.

- Proposer une mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ; un accord de performance collective peut encourager la mobilité des salariés dans certains bassins d'emplois ou établissements et sur certains postes de travail bien définis. Il est recommandé de prévoir un entretien individuel au préalable pour le salarié volontaire ainsi que des mesures d'accompagnement.
- Prévoir une clause de « retour à la normale » : garantir des récompenses aux salariés pour les efforts consentis une fois que l'accord ne sera plus applicable et que la situation économique sera meilleure.

Pour rappel, si un salarié refuse que son contrat travail ou ses conditions de travail soient modifiés par l'application de l'accord de performance collective, l'employeur dispose de deux mois **pour engager une procédure de licenciement**. Celui-ci reposera alors sur une cause réelle et sérieuse et la procédure de licenciement pour motif personnel sera applicable (article L2254-2 du code du travail).