

Social  
17 juin 2020

## SUITES DE LA CRISE COVID-19 : ET SI L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE ETAIT UNE SOLUTION ?

L'accord de performance collective est un outil très souple permettant de s'adapter aux évolutions du marché en aménageant notamment la durée du travail et la rémunération. Il peut être lié à des difficultés économiques, mais pas nécessairement.

L'une de ses particularités est que ses clauses se substituent aux clauses contraires du contrat de travail des salariés qui en acceptent l'application. Quant à ceux qui la refusent, ils s'exposent à un licenciement.

### • Contenu de l'accord

L'accord peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition
- aménager la rémunération dans le respect des salaires minima hiérarchiques
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Les thèmes cités sont limitatifs. Ils peuvent, le cas échéant, être combinés.

 *Ainsi, il est possible de modifier la durée du travail et le régime des heures supplémentaires, tout en aménageant (voire en diminuant) certains éléments de rémunération (taux des heures supplémentaires, baisse d'une prime...). Si l'entreprise est encore à 39 heures, on peut envisager de réduire la durée du travail à 35 heures en baissant la rémunération.*

 **La difficulté sera de trouver un juste équilibre afin que l'accord puisse être conclu.**

### • Conclusion de l'accord

L'accord d'entreprise ou d'établissement est conclu selon les modalités habituelles : avec les délégués syndicaux s'il en existe et, à défaut, selon les modalités dérogatoires prévues par le Code du travail (représentants du personnel, salariés mandatés...).

**Dans les TPE de moins de 11 salariés, ainsi que dans celles de moins de 20 salariés sans CSE, l'employeur peut conclure un accord de performance collective en proposant aux salariés un projet d'accord, qui, s'il est approuvé par la majorité des 2/3 du personnel deviendra accord d'entreprise.**

### • Application de l'accord

Les salariés doivent être informés de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que de leur droit d'accepter ou d'en refuser l'application :

- en cas d'acceptation, les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail
- en cas de refus, le salarié fera l'objet d'un licenciement reposant sur un motif spécifique constituant une cause réelle et sérieuse. Il bénéficiera alors d'un abondement de son compte personnel de formation (CPF) à hauteur de 3 000 €.

Le recours à un accord de performance collective peut être une véritable opportunité afin de remettre à plat l'organisation du travail, les modalités de rémunération...

Votre expert-comptable peut vous accompagner dans sa mise en œuvre ! N'hésitez pas à le contacter.