

Social
25 février 2022

SUITES DE LA CRISE COVID-19 : ET SI L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE ÉTAIT 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.

Ces thèmes 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 certains éléments de rémunération (majoration des heures supplémentaires, baisse d'une prime...).

• Conclusion de l'accord

L'accord d'entreprise 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...).

La difficulté étant de trouver un équilibre dans son contenu afin de favoriser sa conclusion.

L'accord peut être conclu pour une durée indéterminée ou déterminée. À défaut de précision il est conclu pour une durée de 5 ans.



Les employeurs de moins de 11 salariés, ainsi que dans ceux de moins de 20 salariés en l'absence de CSE, peuvent 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.

• Acceptation 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 fait l'objet d'un licenciement reposant sur un motif spécifique constituant une cause réelle et sérieuse. Il bénéficie alors d'un abondement de son compte personnel de formation (CPF) à hauteur de 3 000 €.



La rupture, en cas de refus, ne saurait concerner un salarié en CDD.

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.