

LES ACCORDS DE « PERFORMANCE COLLECTIVE »

Février 2018

RAPPEL CHRONOLOGIQUE

La loi Travail du 8 août 2016 avait créé de nouveaux accords (dits « *offensifs* »), conclus au niveau de l'entreprise, en vue de préserver ou développer l'emploi, distincts des accords de maintien de l'emploi de la loi sécurisation de l'emploi de 2013 (dits « *offensifs* »).

Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont supprimé :

- les accords de maintien de l'emploi (de la loi sécurisation) ;
- les accords de préservation et de développement de l'emploi et les accords de mobilité professionnelle ou géographique (de la loi Travail) ;

pour les remplacer par un dispositif unique, considérablement large : les accords de performance collective.

L'objet de ces accords est de pouvoir modifier les éléments essentiels de la relation de travail ; rémunération, temps de travail... sans que les salariés en poste ne puissent s'y opposer.

En effet, ces accords s'imposent aux contrats de travail et portent ainsi atteinte à la force obligatoire du contrat de travail, ainsi qu'à l'articulation entre accord collectif et contrat de travail.

Ils sont régis par l'article L 2254-2 du code du travail.

MOTIFS DE RECOURS À CES ACCORDS

CONDITIONS TENANT À L'ENTREPRISE

Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ;

ou en vue de préserver ;

ou de développer l'emploi.

NIVEAU DE LA NÉGOCIATION

Il s'agit *a priori* d'accords d'entreprise.

Mais rien n'exclut que l'accord puisse être conclu au niveau d'un établissement ou du groupe.

OBSERVATIONS

La notion de développement de l'emploi, provenant de la loi Travail, était déjà trop souple, mais l'on pouvait encore exiger de l'employeur des garanties de créations d'emplois en termes de données chiffrées.



La notion de « *nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise* » est quant à elle extrêmement floue et toute mesure peut être présentée comme nécessaire et liée au fonctionnement.

Pour autant, contester la présence de ces 3 conditions demeure la seule voie de s'opposer à la négociation de ce type d'accords.

Par ailleurs, aucun moyen spécifique n'est prévu pour la négociation de tels accords, telle la possibilité de recourir à un expert-comptable financé par l'employeur prévue pour les anciens accords de développement et de préservation de l'emploi.

CONTENU DE L'ACCORD

OBJET DE L'ACCORD

L'accord peut :

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

Si l'accord met en place ou modifie un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les dispositions du code du travail qui s'y rapportent s'appliquent, et notamment le contenu obligatoire de l'accord prévu à l'article L 3121-44.

Si l'accord met en place ou modifie un dispositif de forfait annuel, les dispositions afférentes des articles L 3121-53 et s. du code du travail s'appliquent.

- **aménager la rémunération, dans le respect des salaires minima hiérarchiques.**

La rémunération s'entend ici du salaire de base mais également de tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de son emploi.

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

CONTREPARTIES

L'accord **PEUT** préciser :

- 1° 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 ;
- 2° les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée :
 - les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;
 - les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;



**CONTREPARTIES
(suite)**

- 3° les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;
- 4° les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation au-delà du montant minimal.

OBSERVATIONS

- L'accord peut revenir sur les aspects essentiels de la relation de travail.
En matière de rémunération, la seule limite à une remise en cause réside dans le respect des salaires minima hiérarchiques (initialement le texte prévoyait le respect du SMIC et des salaires minima conventionnels). *Quid* si les minima hiérarchiques sont inférieurs au SMIC ? Pour FO, le SMIC et les minima conventionnels étant d'ordre public, l'accord ne devrait pouvoir y déroger.
- Attention, si l'accord modifie un dispositif de forfait annuel, accepter l'accord conduit pour le salarié à considérer qu'il a accepté la modification de la forfaitisation, sans qu'il soit nécessaire de modifier la convention individuelle de forfait établie par écrit.
- Par ailleurs, aucune contrepartie pour les salariés n'est légalement exigée. L'accord peut préciser des garanties, dont celles citées par la loi, mais l'accord n'est pas tenu de les prévoir.

MODALITÉS DE L'ACCORD**CONDITIONS
DE VALIDITÉ
DE L'ACCORD**

50 % ou 30 % et referendum.

**FORMALISME
DE L'ACCORD**

L'accord définit dans son préambule ses objectifs.

DURÉE

Aucune durée n'étant spécifiée, c'est le droit commun des accords collectifs qui s'applique.

→ À défaut de durée déterminée ou indéterminée mentionnée, l'accord est à durée déterminée de 5 ans.

**SUIVI DE
L'ACCORD**

Rien n'est spécifiquement prévu.

C'est donc à l'accord lui-même d'organiser son suivi, notamment si l'accord avait pour but de préserver l'emploi.



ARTICULATION ACCORD/CONTRAT DE TRAVAIL

IMPACT SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL

Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

REFUS DU SALARIÉ

INFORMATION DU SALARIÉ

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a informé 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 l'application à son contrat de travail de cet accord.

NATURE DU LICENCIEMENT

L'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement, selon les modalités du licenciement pour motif personnel.

Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse.

Pour les conséquences plus précises du refus du salarié, voir fiche n°38.