

**CQFD**

# Emploi : l'accord de performance collective en cinq questions

Comment une entreprise peut-elle éviter de licencier au sortir de la crise liée au Covid-19, tout en assurant sa survie ? Quels outils sont à disposition des sociétés françaises, lesquels privilégier ? CQFD décortique l'APC, un dispositif neuf regardé de près par les organisations patronales.



L'objectif affiché est d'offrir aux entreprises françaises une certaine souplesse pour se restructurer. (Gonzalo Fuentes/Reuters)

Par **Hélène Gully**

Publié le 4 juin 2020 à 11h30

A la crise sanitaire succède une crise économique d'une ampleur historique. Le confinement des 67 millions de Français a mis à l'arrêt l'économie du pays et

augmenter la rémunération ou encore réviser les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

La modification du salaire des employés doit toutefois respecter le SMIC et les salaires minima conventionnels. Le Code du travail [accorde une grande liberté à la négociation collective](#) pour fixer le contenu de l'accord. Lequel peut prévoir, par exemple, les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi ou encore contraindre les dirigeants à fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés durant la durée de l'accord.

## 2. Quelles sont les conditions de l'APC ?

Plusieurs conditions sont nécessaires à la validité de l'accord. L'APC doit tout d'abord spécifier ses objectifs dans son préambule. « Il faut que l'entreprise explique pourquoi elle envisage ce dispositif », reformule Olivier Philippot. L'accord doit aussi obtenir l'aval de l'employeur et de toutes les organisations syndicales ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

---

### Coronavirus : Derichebourg Aeronautics Services envisage de supprimer 700 emplois

---

Ou alors être approuvé par les syndicats ayant obtenu plus de 30 % des suffrages exprimés et avoir recueilli en parallèle la majorité des suffrages des salariés votant par référendum. La durée de l'accord doit être discutée lors de la négociation collective. A défaut de précisions dans l'accord, la période est fixée à 5 ans.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, disposant d'un comité social et économique, ce comité [peut mandater un expert-comptable](#) « afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer la négociation relative à l'accord de performance collective », [précise le ministère du Travail sur son site internet](#). L'employeur devra prendre en charge 80 % des frais de cette expertise.

Enfin, l'employeur doit informer tous les salariés 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.

### 3. Que se passe-t-il si un salarié refuse ?

Chaque employé dispose d'un mois pour indiquer son refus à son patron (par écrit). Ce dernier a, par la suite, deux mois pour engager une procédure de licenciement. L'employeur doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel (notamment les règles relatives à l'entretien préalable et à l'indemnité de licenciement), « à la différence d'un licenciement pour motif économique », rebondit l'avocat spécialisé en droit du travail.

Le salarié licencié a ainsi le droit, sous certaines conditions, à une indemnité légale de licenciement. Voire à une indemnité encore plus favorable si la convention collective le prévoit. Il peut également percevoir des indemnités de préavis et de congés payés non pris.

Enfin, l'employé bénéficie d'un abondement de son compte personnel de formation d'au moins 3.000 euros. « Un montant supérieur peut être prévu par l'accord de performance collective », mentionne le ministère du Travail. Une fois licencié, le salarié peut s'inscrire auprès de Pôle emploi.

### 4. Quel est le bilan des APC déjà signés ?

Environ 350 accords de performance collective ont été signés jusqu'à ce jour. Un nombre relativement faible en deux ans, même s'il est impossible d'en connaître le nombre exact puisqu'il n'y a aucune obligation de publier un tel accord. « Ce dispositif devrait être plus utilisé à l'avenir mais il y a toutefois une vraie réticence des syndicats à signer de tels accords », anticipe Olivier Philippot. Les organisations syndicales sont

effectivement frileuses à l'idée « d'endosser cette responsabilité, d'autant plus qu'en cas de refus, le salarié est licencié », poursuit l'avocat.

« Il faut bien comprendre que souvent, on ne donne comme alternative aux syndicats qu'un PSE ou des plans de départs, ce sont des négociations dos au mur où il faut choisir entre des licenciements massifs ou un APC », rebondit Yves Veyrier, secrétaire général de FO, très agacé de « cette doctrine qui consiste à vouloir réduire absolument le coût du travail en cas de crise alors qu'il existe d'autres options ».

D'ailleurs, dans les entreprises, les DRH témoignent de la même timidité à signer des APC : « ils n'osent même pas le proposer parce qu'idéologiquement, ces accords ne rentrent pas vraiment dans notre culture », décrypte le juriste. Pourtant, « en termes de restructuration, le potentiel de cet accord est très important parce qu'il permet de modifier en une seule fois tous les contrats de tous les salariés et amender le taux horaire, le salaire, le lieu de travail ou sa durée », explique-t-il. « C'est un vrai outil de restructuration » même s'il est « violent » pour les salariés, résume Olivier Philippot.

---

## Un an après l'accord « de performance collective », PSA recrute à Vesoul

---

« Cet accord accorde beaucoup de flexibilité, il permet de cibler une catégorie d'employés, l'entreprise n'est pas contrainte de baisser tous les salaires (et donc les plus bas) mais de décider, par exemple de diminuer la rémunération de ceux qui perçoivent 2,5 fois le SMIC ou en fonction de l'ancienneté voire du métier », révèle l'avocat. Mais pour certains syndicats, certaines expériences passées ont une force de dissuasion. [Comme le rappelle BFM TV](#), en 2015, les salariés de l'usine Smart de Hambach (Moselle) avaient accepté de revenir aux 39 heures pour sauver leur site. Quatre ans plus tard, leur employeur, le groupe automobile allemand Daimler, avait décidé de délocaliser l'entreprise en Chine.

« La réponse doit être globale et pas au niveau de chaque entreprise, le véritable enjeu c'est la relocalisation de certains secteurs. Et puis s'agripper à une modération salariale dès que le contexte économique devient difficile, c'est prendre le risque d'aggraver la récession puisqu'en France, l'économie est d'abord tirée par la demande intérieure », poursuit Yves Veyrier.

## 5. Quels sont les dispositifs alternatifs ?

Il existe plusieurs autres options lorsqu'une entreprise est en difficulté économique.

Notamment le GEPC - pour « Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » -, qui permet de faire évoluer certains salariés pour les former à d'autres métiers, et donc d'adapter l'entreprise à la conjoncture. « C'est un outil très intéressant mais qu'il ne faut pas utiliser une fois qu'on est au pied du mur, il faut du temps pour le mettre en place », explique Olivier Philippot.

Autre possibilité : le congé mobilité, une sorte de plan de départ volontaire encadré « qui assure le maintien de l'emploi hors de l'entreprise », précise le juriste. Enfin, les entreprises peuvent recourir au prêt de main-d'œuvre, un dispositif méconnu mais qui peut s'avérer efficace. « Une entreprise met à disposition d'une autre un salarié. Celle qui l'emprunte rembourse son coût à l'entreprise d'origine qui le prête et lorsque le prêt s'arrête, l'employé revient dans son entreprise d'origine », détaille Olivier Philippot.

Hélène Gully

désormais, les entreprises s'interrogent sur la reprise. Comment une entreprise peut-elle éviter les licenciements tout en assurant sa survie ? Quels outils sont à privilégier ?

« Des prédiscussions sont déjà entamées avec les syndicats », a indiqué, lundi, le président du Medef, Geoffroy Roux de Bézieux. Le patron des patrons a révélé qu'un dispositif intéressait particulièrement les entreprises françaises, [à savoir l'accord de performance collective](#). Cet outil permettrait de modifier l'organisation des entreprises pour s'ajuster à la conjoncture.

Mais quelles sont les conditions d'un tel accord ? Que se passe-t-il en cas de refus d'un salarié ? Eléments de réponse.

## 1. De quoi s'agit-il ?

Ce dispositif est défini par l'article L. 2254-2 du Code du travail. Il s'agit d'un accord d'entreprise négocié en vue « de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi », [stipule le texte législatif](#). Créé en septembre 2017, il remplace (et condense), l'accord de maintien dans l'emploi, les accords de mobilité interne et les accords de réduction de temps de travail « qui ne fonctionnaient pas très bien », complète Olivier Philippot, avocat en droit social et droit du travail.

L'objectif affiché est d'offrir aux entreprises françaises une certaine souplesse pour se restructurer. En leur permettant d'amender d'un seul coup les contrats de travail des salariés. « C'est une première dans le droit du travail, c'est-à-dire que des accords collectifs peuvent désormais modifier des contrats de travail individuels », signale Olivier Philippot. Les établissements peuvent ainsi augmenter le temps de travail sans