

Signer un Accord de Performance Collective ?

Temps de lecture : 3 minutes

Les entreprises qui souhaitent s'adapter à leur environnement économique peuvent négocier des Accords de Performance Collective (APC) dans le but de préserver ou de développer l'emploi (Code du travail).

Pour être valable, l'accord doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections du CSE. Si l'accord est signé par des syndicats représentatifs qui sans dépasser 50 % ont recueilli plus de 30 %, il doit être approuvé par les salariés à la majorité.

La négociation de cet accord est un challenge important pour les syndicats : Les clauses de l'accord vont se substituer aux clauses des contrats de travail et les salariés n'auront d'autres choix que d'accepter ou de s'exposer à un risque de licenciement.

1. Mise en place d'un accord de méthodes

La négociation de l'accord peut (à notre avis devrait) être précédée par un accord de méthodes entre la direction et les syndicats représentatifs fixant les conditions de loyauté et de confiance. Celui-ci pourra prévoir notamment :

- L'objet et la périodicité des négociations ;
- Le calendrier ;
- Les informations à remettre préalablement aux syndicats et le délai de mise à disposition ;
- Les principales étapes du déroulement des négociations ;
- Les moyens mis à la disposition des négociateurs : Volume de crédit d'heures, nombre de négociateurs, recours à un avocat et à un expert-comptable.

Sur ce dernier point, rappelons que les élus du CSE peuvent désigner un expert-comptable pour assister les organisations syndicales dans la négociation. La loi prévoit que le coût de l'expertise soit pris en charge à 20 % sur le budget du CSE. L'accord de méthode peut prévoir une prise en charge à 100 % par l'entreprise.

2. Que doit contenir l'Accord de Performance Collective ?

L'accord doit définir les objectifs et la durée de validité dans un préambule. Toutefois, en l'absence de préambule, il n'y a pas de sanctions.

L'accord peut :

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

L'accord peut aussi prévoir :

- Les modalités d'information des salariés et l'examen de la situation au terme de l'accord ;
- Les efforts des mandataires sociaux et des actionnaires ;
- Les modalités pour concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Les modalités d'accompagnement des salariés refusant l'accord.

Impacts sur les salariés :

Chaque salarié a le droit d'accepter ou de refuser l'application de l'accord à son contrat de travail

- Si le salarié accepte, l'accord se substitue de plein droit aux clauses contraires et incompatibles de son contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique ;
- Si le salarié refuse, il s'expose à un licenciement pour motif spécifique (ni économique, ni personnel) constituant une cause réelle et sérieuse. Sauf stipulation contraire dans l'accord, le salarié n'aura droit à aucun accompagnement de reclassement, ni indemnisation particulière en dehors de ce que prévoit la loi : préavis et indemnité de licenciement légale. Le salarié pourra s'inscrire à l'assurance chômage et bénéficier d'un abondement de son compte personnel de formation (minimum de 3 000 €).

3. Pourquoi faire appel à un expert ?

Nous l'avons vu précédemment, les élus du CSE peuvent désigner un expert pour assister les organisations syndicales dans la négociation de l'accord.

Que doit apporter l'expert :

- Permettre de comprendre la situation économique et sociale de l'entreprise : La connaissance du contexte économique et social est primordiale pour apprécier les enjeux ;
- Evaluer les différentes hypothèses retenues par la direction ;
- Assister les élus dans la préparation des négociations : La présence de l'expert peut y être prévue ;
- Aider les élus à formuler des contre-propositions.

On se doute que la responsabilité des organisations syndicales est importante ; les délégués syndicaux, signataires ou non, seront jugés au regard des conséquences de cet accord. Il est primordial de ne pas rester seul pour pouvoir se positionner en son âme et conscience.

Jean-Marc Lenglard

Expert-Comptable

Président de la SAS Explicite

jm.lenglard@explicite-cse.fr

06 03 16 13 70