

L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

L. 1237-19 et suivants du Code du travail

Le saviez-vous



Mis en place par l'ordonnance du 22 septembre 2017, l'accord de performance collective (APC) a pour but de limiter les licenciements des salariés dans les entreprises confrontées à une situation économique difficile.

L'accord peut être conclu pour une durée **déterminée** ou **indéterminée**.

A défaut de dispositions conventionnelles sur sa durée, l'accord sera conclu pour **5 ans maximum**.

Objectifs

- ▶ Répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ;
- ▶ Préserver l'emploi ;
- ▶ Développer l'emploi.

Contenu de l'accord

Aménagement du travail et de sa durée	Aménagement de la rémunération	Mobilité professionnelle ou géographique
<p>Aménager la prise des jours de repos ;</p> <p>Augmenter la durée du travail sans augmenter le salaire.</p>	<p>Baisser la rémunération mensuelle ;</p> <p>Supprimer certaines primes.</p>	<p>Imposer une mobilité professionnelle et/ou géographique à des salariés.</p>

SIGNATAIRES

Présence d'une délégation syndicale dans l'entreprise	Absence de délégation syndicale dans l'entreprise
<p>Employeurs + délégués syndicaux + approbation de la majorité du personnel</p>	<p>11-20 salariés : Accord des 2/3 si absence de CSE ;</p> <p>11-49 salariés : Signature entre employeur + IRP ;</p> <p>+50 : Employeur + membres du CSE mandatés par organisations syndicales de branche.</p>



..... L. 1237-19 et suivants du Code du travail

Les conséquences de l'APC sur le contrat de travail



L'accord est présumé avoir été accepté par le salarié si celui-ci ne notifie pas son refus par écrit à son employeur dans un délai d'un mois à compter de l'information de sa mise en place.

2 CAS DE FIGURE

L'acceptation de l'APC par le salarié	Le refus de l'APC par le salarié
<ul style="list-style-type: none"> - Les stipulations de l'accord lui sont applicables ; - Les clauses de l'accord se substituent de plein droit aux clauses incompatibles et contraires au contrat de travail. 	<p>Motif de licenciement : l'entreprise disposera d'un délai de deux mois à compter de la réception du refus du salarié pour procéder à son licenciement pour motif personnel.</p>

Les délais de réponse du salarié



- ▶ Le salarié dispose d'un **déla**i d'**un mois** pour notifier son refus par écrit à son employeur dès qu'il est informé du contenu de l'accord.
- ▶ Sans refus explicite de la part du salarié l'accord est **présumé accepté**.

En cas de licenciement, le salarié pourra prétendre :

- ▶ Aux **indemnités légales de licenciement** et de préavis de droit commun et pourra prétendre aux allocations chômage à hauteur de 57% de son salaire antérieur brut.
- ▶ A l'**indemnité compensatrice de congés payés** si ceux-ci n'ont pas été pris.

L'employeur devra abonder **le compte personnel de formation (CPF)** de chaque salarié licencié à ce titre, en versant au moins 3 000 € à la Caisse des dépôts. L'accord peut prévoir un abondement supérieur.

Créé en 2000, Explicite est un cabinet d'experts-comptables et experts en santé, membre du groupement Harmonium, riche de 50 collaborateurs.

Vous souhaitez approfondir ce sujet ?
N'hésitez pas à contacter Jérôme Margotin :
j.margotin@explicite-cse.fr

