

TNDA

38 AVENUE HOCHÉ
75008 PARIS
T 01 58 36 56 56
F 01 58 36 06 78
WWW.TNDA.EU

Avosial 15 juin 2020 : Les accords de performance collective

Nicolas DURAND-GASSELIN

Avocat Associé

TNDA

38, avenue Hoche – 75008 Paris

Tel : 01.58.36.56.56

Fax. : 01.58.36.06.78

E-mail : ndg@tnda.eu

L'accord de performance collective (APC)

- L'accord de performance collective (APC) remplace et fusionne les anciens accords :
 - Accords de maintien dans l'emploi (AME)
 - Accords de préservation ou développement de l'emploi (APDE)
 - Accords de mobilité interne (AMI)
- Dispositif applicable depuis le 1^{er} janvier 2018
- 170 APC signés en octobre 2019 (ex : PSA, Schneider Electric, etc...)
 - 37% pour des entreprises de – 50 salariés
 - 27% pour des entreprises de 50 à 250 salariés
 - 23% pour des entreprises de + 25 salariés (source : étude Sextant expertise)
- Textes de références : L 2254-1 à L 2254-2 du code du travail

Objet de l'APC (1)

- L'APC est mis en œuvre afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi.
- **Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition** [32% des APC] (ex : PSA Vesoul, 14 juin 2018, 2500 salariés : hausse de la durée du travail de 7,8% de 35 h à 37h45 sans majoration des heures supplémentaires + prime de performance de 100 €)
- **Aménager la rémunération, dans le respect des minima conventionnels** [26 % des APC] (ex : Association Plurelya, 27 novembre 2019 : suppression des primes fixes et variables remplacées par une prime de fidélisation)
- **Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise** [14% des APC]

Objet de l'APC (2)

L'accord définit dans son préambule ses objectifs et peut notamment préciser:

- Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée ;
- 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
(ex: Groupe Institut Soudure 6 juillet 2018 : suspension de la cotisation surcomplémentaire de retraite des cadres dirigeants en contrepartie de la suspension de 4 jours de RTT)
 - les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance *(ex: diminution ou suspension du versement des dividendes)*
- Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

Conclusion de l'APC

- L'accord est conclu au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe.
- L'accord est soumis aux conditions de validité des accords majoritaire
- À défaut, il est possible d'utiliser la procédure de référendum. L'accord est valable s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés
- En l'absence de représentation syndicale, sur constat d'un PV de carence, à condition de respecter la procédure de consultation de l'article L.2232-21 et s. du code du travail et notamment la condition relative à l'approbation de l'accord à une majorité des 2/3 du personnel

Mise en œuvre de l'APC

- **Les dispositions de l'APC se substituent à toutes les clauses du contrat de travail, même les moins favorables au salarié.**
- Le salarié dispose d'un mois pour refuser l'application de l'accord en adressant un courrier écrit à son employeur.
- **Le refus est constitutif d'un licenciement pour refus d'application de l'accord de performance collective à son contrat de travail.**
- Ce motif est une cause réelle et sérieuse de licenciement et l'employeur dispose de 2 mois pour diligenter la procédure de licenciement en suivant la procédure de licenciement pour motif personnel.

Durée de l'APC

- L'accord peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.
- À défaut de stipulation sur ce point, celle-ci sera fixée à 5 ans.

Illustration n°1 : APC PSA Vesoul du 14 juin 2018

○ Mesures :

- Augmentation de la durée du travail de 7,8 % (passant de 35 heures à 37 heures 45),
- Absence de majoration des heures supplémentaires entre 35 heures et 37,45 heures,

○ Contreparties :

- Prime de performance d'un montant de 100 euros versée aux salariés en fin d'année,
- Majoration des heures supplémentaires au-delà de 37,45 de 40% (jusqu'à 43 heures) et de 50% au-delà de 43 heures,

Précision : En cas de refus de l'accord, le salarié peut se voir proposer une mutation sur un autre site de l'entreprise,

Illustration n°2 : APC « ASSOCIATION PLURELYA » du 27 novembre 2019

- Mesures :

- Aménagement de la rémunération (suppression des primes fixes et variables annuelles),
- Modification de la structure de la rémunération variable en fonction de deux nouveaux objectifs,

- Contreparties :

- Instauration d'une prime de « fidélisation » sous conditions : (salariés justifiant d'une ancienneté minimale de 12 mois et occupant certaines fonctions),
- Instauration d'une prime de bilan versées à l'ensemble des salariés exerçant des fonctions de nature commerciale,

Illustration n°3 : APC « SAS BRAINWAVE » du 24 avril 2018

Aménagement du temps de travail

- ❑ **35 heures hebdomadaires :**
 - n'ouvre pas droit à l'octroi de jours RTT,
 - Les heures supplémentaires sont les heures au-delà de 35 heures sur la semaine,
 - Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures. Elles sont majorées 10% ou font l'objet d'un repos compensateur de remplacement sur décision de l'employeur.

- ❑ **Forfait de 38,5 heures hebdomadaires et de 218 jours travaillés par exercice** (*journée de solidarité incluse*),
 - La rémunération englobe les variations d'horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures soit 38,50 heures.
 - La rémunération mensuelle n'est pas affectée par ces variations.
 - Les collaborateurs ne peuvent travailler plus de 218 jours pour la Société, ce qui leur ouvre droit à des jours de repos.

- ❑ **Contreparties:** Le salarié autorisé à dépasser la durée habituelle de travail de 35 heures hebdomadaire dans la limite de 10 % doit bénéficier d'une rémunération au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de sa catégorie.

Illustration n°4 : APC « GROUPE INSTITUT DE SOUDURE » du 6 juillet 2018

- Mesures :

- Suspension de 4 jours annuels de RTT pour l'année 2018 et de 5 jours pour l'année 2019 ;
- Suspension du versement des cotisations à la sur complémentaire des retraites pour l'ensemble des salariés,

Actualité

Le projet d'APC en cours au sein de « L'EQUIPE »

- **Mesures :**

- Augmentation de la durée du travail,
- Baisse des jours de RTT (6 au lieu de 22),
- Baisse des salaires de 10% environ,
- Gel des augmentations collectives,

- **Contreparties :**

- Possibilité d'ouvrir un compte épargne temps permettant d'épargner 10 jours par an,
- Mise en place du télétravail à hauteur d'un jour fixe par semaine (ou mise ne place d'un forfait de 35 jours),
- Mesures pour favoriser les départs en retraite,

Actualité

Le projet d'APC en cours au sein de « DERICHEBOURG »

- **Mesures :**
 - Suppression du 13^{ème} mois,
 - Suppression de certaines primes et indemnités,
 - Diminution des jours de RTT,

- **Contreparties :**
 - Maintien de la totalité des emplois pendant 4 ans,
 - Allégement du plan social,