



Crise de l'eau – Accord de performance collective

Qu'est-ce qu'un accord de performance collective ?

Un accord de performance collective est un accord collectif permettant de négocier des mesures exclusivement dans trois domaines.

- L'aménagement de la durée du travail des salariés ;
- L'aménagement de leur rémunération (éventuellement à la baisse) ;
- La détermination des conditions de leur mobilité professionnelle ou géographique au sein de l'entreprise.

La particularité de l'accord de performance collective réside dans son articulation avec le contrat de travail. Les clauses de l'accord se substituent aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail avec l'accord du salarié.

Ainsi, un accord de performance collective (APC) peut être conclu afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi. (art. L. 2254-2 du Code du travail)

Notamment l'APC peut être un levier pour éviter les licenciements.

Comment un APC peut-il aménager la durée du travail des salariés ?

Un accord de performance collective peut diminuer ou augmenter la durée hebdomadaire ou quotidienne de travail, ou prévoir une nouvelle répartition des heures travaillées au sein de la journée ou de la semaine. Il peut aussi aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Par exemple :

- Répartir le temps de travail sur 6 jours au lieu de 5 jours avec respect des règles du repos hebdomadaire et du repos dominical ;
- Décider de ne plus faire chômer les jours fériés, à l'exception du 1^{er} mai ;
- Mettre en place un dispositif de forfait annuel du temps de travail dans le respect des dispositions du Code du travail.

Ces aménagements doivent se faire dans le respect des dispositions du code du travail relatives à la durée du travail (durée légale, heures supplémentaires, durées maximales de travail, repos quotidien et hebdomadaire, etc).



Comment un APC peut-il modifier la rémunération des salariés ?

Un APC peut réduire la rémunération des salariés, dans le respect du SMIC et des salaires minimaux conventionnels hiérarchiques fixés au niveau de la branche.

Par exemple, un APC peut prévoir une baisse du salaire horaire et une augmentation parallèle du temps de travail, afin de garantir aux salariés le maintien de leur salaire mensuel.

L'APC peut aussi réduire le taux de majoration des heures supplémentaires, dans la limite de 10% fixée par le code du travail.

Quelles sont les entreprises concernées par un APC ?

Un accord de performance collective peut être négocié et conclu **dans toutes les entreprises** selon les modalités fixées par le code du travail :

- dans les entreprises dont l'effectif habituel compte **moins de 11 salariés** ;
- dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris **entre 11 et 20 salariés** ;
- dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris **entre 11 et moins de 50 salariés** ;
- dans les entreprises dont l'effectif habituel est **au moins égal à 50 salariés**.

Quelles que soient les modalités de négociation de l'accord de performance collective, il appartient aux parties à cette négociation de déterminer la durée de l'accord. A défaut de précisions dans l'accord, cette durée est fixée à 5 ans.

L'accord cesse de produire ses effets lorsqu'il arrive à expiration.

Pour tout renseignement, envoyer un courriel à DEETS-976.PoleT@deets.gouv.fr