



Cfdt:

CADRES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

APC, L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE



CADRESCFDT.FR

 @CFDTCadres

 /CFDTCadres

 cfdt-cadres



LES APC, SUJETS À VIGILANCES

Un accord de performance collective (APC) prévu par l'article L. 2254-2 du code du travail peut être conclu afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi. Un APC signé pour une durée déterminée ou indéterminée peut comporter des stipulations visant à :

- *aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition,*
- *aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, dans le respect des salaires minima hiérarchiques définis par convention de branche,*
- *déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.*

Le salarié, décisionnaire final

Une fois un tel accord signé, la procédure suivante doit être observée :

- **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,
- à compter de cette date d'information, chaque salarié dispose d'**un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur.**

En l'absence de refus notifié par écrit dans ce délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté l'application de l'accord à son contrat de travail. Pour ces salariés, **les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles de leur contrat de travail.**

Dans les entreprises,

45%
des APC

signées modifient leurs politiques sociales sans contexte économique dégradé.

Selon analyse Sextant de 18 accords dans des entreprises de plus de 300 salariés (2019)



La CFDT recommande que le CSE désigne un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer la négociation de l'APC.

Si le salarié refuse l'application de l'accord, l'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement.

Il repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Le salarié licencié bénéficie, en plus des droits attachés au licenciement, d'un **abondement de son compte personnel de formation (CPF)** d'un montant minimal de 3.000 euros. Un montant supérieur peut être prévu par l'APC.

NE PAS SUBIR, REVENDIQUER ET NÉGOCIER

Les syndicats, poids lourds dans la balance

L'employeur doit obtenir un accord majoritaire (ou ratifié par référendum) : **la qualité de l'accord ou les contraintes qu'il fera peser sur les salariés dépendront de la qualité du dialogue social dans l'entreprise** et du rapport de forces que peuvent installer **les organisations syndicales en présence.**

Ne pas oublier que pour les PME ou TPE où les syndicats sont souvent absents, le risque pour les salariés est encore plus

grand. La ratification de l'accord se fera par référendum.

L'impérieuse nécessité de prévenir les accords « toxiques »

L'accord doit prévoir normalement une « clause de retour à une meilleure fortune » : quand la situation de l'entreprise s'améliore, il est normal que les salariés en profitent.

La plupart des accords déjà négociés n'en comportent pas. Cette absence de clause, tout comme le déséquilibre aux dépens des salariés relevé dans certains accords, **est souvent due au chantage à l'emploi fait par les directions au cours des négociations.**

Les facultés de déroger à l'accord d'entreprise ont été fortement accrues et, si l'accord ne prévoit rien, **le salarié n'a plus accès à aucune protection particulière** (prise en compte de sa situation familiale...).

De même, **s'il est licencié, il perd un certain nombre d'avantages qui existaient précédemment** dans les accords de maintien dans l'emploi (par exemple, l'accord devait prévoir des mesures d'accompagnement et d'indemnisation pour les salariés qui refuseraient son application) et qui disparaissent si le nouvel accord ne prévoit rien, là aussi.

PLUS D'INFORMATIONS

- **Site du Ministère du Travail : travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/article/accords-de-performance-collective**
- **Revivre la matinée-débat CFDT Cadres avec *Sextant* sur notre chaîne : youtube.com/CFDTCadres ► youtu.be/5u3eLkA3a7Q**
- **Le mode d'emploi CFDT « Accord de Performance Collective : maîtriser tous les enjeux » : cfdt.fr/portail/outils/modes-d-emploi/accord-de-performance-collective-maitriser-tous-les-enjeux-srv1_612589**
- **La fiche *Repères Sextant* : sextant-expertise.fr/wp-content/uploads/2019/10/Rep%C3%A8re_Hi%C3%A9rarchie-des-normes_062019.pdf**

Afin de sécuriser au maximum l'APC, développer un dialogue entre les négociateurs syndicaux et les salariés tout au long du processus est essentiel.

Salariés de l'entreprise :

- vous devez faire remonter vos attentes, les compromis qui vous paraissent acceptables et les lignes rouges qui ne doivent pas être franchies,
- vous pouvez influencer efficacement l'employeur et peser sur l'issue du référendum éventuel.

Managers, vous serez les interlocuteurs de proximité privilégiés pour faire remonter les attentes de vos équipes, leur expliquer l'accord et ses conséquences : n'hésitez pas à solliciter les négociateurs syndicaux et les RH pour vous aider.



SCANNEZ...



...ET REJOIGNEZ-NOUS !

La CFDT, votre partenaire/expert social dans la relation avec votre employeur.

La CFDT, pour négocier dans l'entreprise et la branche.



47-49 avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
contact@cadres.cfdt.fr