

## Accord de performance collective : opportun pour vous ?

Face à la crise, différents moyens sont possibles pour adapter l'effectif à l'activité. Outre les différents types de ruptures, existe aussi l'APC, permettant d'éviter les licenciements. Le ministère en a fourni quelques illustrations concrètes ([QR min. du Travail 22.07.2020](#)).

### L'APC, pourquoi et comment ?

L'APC permet de s'adapter à l'environnement économique, répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, et préserver ou développer l'emploi ([C. trav. art. L 2254-2](#)). Les difficultés économiques ne sont pas une condition nécessaire. En pratique, l'APC sert à modifier temporairement le contrat de travail des salariés, plutôt que de s'en séparer. Il s'agit d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe, ouvert y compris aux petites entreprises, selon les modalités de conclusion qui leur sont propres. L'accord peut concerner une seule catégorie de salariés, ou un seul établissement, mais définit obligatoirement ses objectifs dans un préambule. Il peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la rémunération, dans la limite du respect du Smic et des minima hiérarchiques conventionnels ;
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

**Attention !** L'APC ne peut se substituer à un PSE.

### APC et durée du travail

**Durée « classique ».** L'APC peut augmenter la durée hebdomadaire ou quotidienne de travail, la diminuer, prévoir une nouvelle répartition des h travaillées au sein de la journée ou de la semaine, le tout dans le respect des règles légales sur la durée du travail, les h sup, les durées maximales de travail, les repos (quotidien, hebdomadaire et dominical), les pauses, le travail de nuit, le temps partiel, etc. À titre d'exemples, le ministère indique qu'il est possible de :

- prévoir une durée maximale quotidienne de 12 h/jour dans la limite de 46 h/sem. en moyenne. Toute heure au-delà de 35 h est une h sup, majorée et compensée comme telle, sauf aménagement du temps de travail sur une période > à la semaine ;
- répartir le temps de travail sur 6 jours au lieu de 5, avec respect des repos hebdomadaire et dominical ;
- supprimer ou diminuer les congés conventionnels en respectant les 5 semaines légales de cp ;
- décider de ne plus chômer les jours fériés, à l'exception du 1<sup>er</sup> mai.

**Aménagement du temps de travail.** L'APC peut mettre en place ou modifier un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, mais devront être respectées les règles légales correspondantes.

**En pratique.** Vous devez donc respecter : le décompte des h sup ([C. trav. art. L 3121-41](#)), l'information des salariés sur le changement dans la répartition de leur durée du travail ([C. trav. art. L 3121-42](#)), le contenu des accords ([C. trav. art. L 3121-44](#)), et le délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou d'horaires si l'accord ne prévoit rien sur ce point ([C. trav. art. L 3121-47](#)).

**Liens avec les conventions de forfait.** La signature d'un APC ne permet pas de contourner les règles de mise en place des conventions de forfait. En revanche, certaines règles ne s'appliquent pas lorsque l'APC modifie une convention de forfait déjà existante :

- l'exigence d'une convention individuelle de forfait écrite ([C. trav. art. L 3121-55](#)) ;
- la nécessité que l'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait annuel (en heures ou jours) fixe les caractéristiques principales des conventions individuelles, notamment le nombre d'h ou de jours qu'elle comprend ([C. trav. art. L 3121-64, I, 5°](#)). Ainsi, si l'APC modifie l'accord collectif mettant en place le forfait annuel, ces modifications s'imposent au salarié déjà en forfait annuel : son refus vaut alors refus de l'APC.

**Attention !** Vous ne pouvez donc pas mettre en place un forfait annuel par APC, ni étendre un forfait annuel existant pour certaines catégories de salariés seulement à de nouvelles catégories.

### APC et rémunération

L'APC peut réduire la rémunération des salariés, sachant que devront être respectés le Smic ou les minima conventionnels hiérarchiques fixés par la branche. La rémunération est entendue au sens large : salaire de base (horaire, mensuel ou annuel) et accessoires de salaire. À titre d'exemple, le ministère indique comme possibles :

- une baisse du salaire horaire avec une augmentation corrélative du temps de travail : en pratique, cela permet de ne pas diminuer le montant mensuel du salaire perçu. Dans ce cas, le nouveau salaire

horaire (au moins le Smic ou mini conventionnel) doit tenir compte de la majoration obligatoire de toute h sup, sauf si elle est compensée par du repos ;

- une réduction du taux de majoration des h sup, mais dans la limite du taux minimal légal de 10 %.

## APC et décision du salarié

Le salarié a 1 mois à compter de l'information par l'employeur pour lui donner sa réponse :

- s'il accepte, les clauses de l'APC remplacent toutes les clauses de son contrat de travail qui y seraient contraires ;
- s'il refuse, sauf CDD, l'employeur peut alors le licencier, le refus de l'APC constituant une cause réelle et sérieuse. Ce n'est pas un licenciement économique, et l'employeur a 2 mois à partir du refus pour engager une procédure de licenciement individuel pour motif personnel. Le salarié a droit à l'indemnité de licenciement, sans régime social de faveur, et l'employeur doit alors verser à la CDC un abondement d'au minimum 3 000 € pour alimenter son CPF.

**Conseil.** Le licenciement n'est pas une obligation, et s'il reste, le salarié conserve ses conditions de travail habituelles. Mais en pratique, cela signifie qu'ensuite, dans l'entreprise, les salariés auront des conditions de travail différentes selon qu'ils ont ou non accepté l'APC.

## Ou des ruptures de contrat

**La rupture conventionnelle collective.** Elle n'est en principe pas liée à un motif économique, et permet la rupture d'un commun accord du contrat de plu-

sieurs salariés : elle nécessite donc leur accord.

Elle est mise en place par accord collectif, puis suivie d'un accord individuel du salarié. Elle doit faire l'objet d'une information de l'administration dès l'ouverture des négociations sur l'accord, puis être validée par elle.

Elle exclut les licenciements pendant la période de RCC, l'employeur s'engageant à un maintien dans l'emploi des autres salariés (**C. trav. art. L 1237-19**), mais n'empêche pas des embauches ultérieures sur des postes devenus vacants, puisqu'il n'y a pas eu de licenciement économique.

L'accord de RCC doit fixer sa durée de mise en œuvre, et peut viser certains types d'activité ou de poste seulement. Il doit toutefois respecter l'égalité de traitement, être basé sur des règles clairement définies et objectives, et s'il prévoit des mesures « seniors », ne doit pas constituer une discrimination : ne seront pas validées des RCC uniquement fondées sur un critère d'âge ou d'ancienneté.

Le régime social des indemnités versées dans le cadre d'une RCC est aligné sur celui des indemnités versées dans le cadre d'un PSE. Les entreprises à partir de 1 000 salariés peuvent être assujetties à une obligation de revitalisation si leurs RCC affectent certains territoires sinistrés.

**Le licenciement économique.** Il est soumis à des conditions strictes, et dans les entreprises à partir de 50 salariés prévoyant au moins 10 licenciements sur 30 jours, nécessite un PSE, les licenciements étant assortis d'une priorité de réembauchage. Le PSE n'est pas mis en œuvre en même temps qu'une RCC : dans ce cas, la solution peut être un PSE incluant des départs volontaires.

Grandes caractéristiques des différents dispositifs

Dispositif		Indemnités	IR	Cotis.	Csg/Crds	FS	Remarques
APC	Tous nécessitent une information et/ou validation par l'administration, sous des formes différentes.	IL si refus de l'APC par le salarié + 3 000 € au CPF.	Exo maxi : IL conv./légal ou dans la limite de 6 PASS (réem N-1 x 2) ou 1/2 ind.	Exo jusqu'au montant exo d'IR limité à 2 PASS.	Exo maxi : ind légale/ conv. limités à 2 PASS maxi = montant exo de cotis.	Non dû.	• Permet la modification temporaire du contrat.
		IL + mesures de reclassement.		Exo jusqu'à 2 PASS.			• N'est pas prévu pour aboutir à des licenciements.
		Ind. fixée par l'accord mini IL légale.	Exo totale.	Exo jusqu'au montant légal de l'ind. et maxi 2 PASS.			• Difficulté de prévoir les refus et les départs qui suivront.
PSE							• Coût des mesures de reclassement.
RCC							• Priorité de réembauche.
							• Difficulté de prévoir quels salariés partiront.
							• Interdit les licenciements économiques.
							• Réembauche « libre ».

*Quel que soit le dispositif, dès lors qu'il n'est pas individuel, il nécessite un accord collectif, ou au moins la participation du CSE, ainsi qu'une intervention administrative. Pour rappel, c'est également le cas de l'AP longue durée, qui permet, comme l'APC, d'éviter des licenciements. Le coût et les conséquences de ces différentes mesures ne sont pas les mêmes, et leur opportunité dépendra forcément de la situation précise de l'entreprise et des possibilités de négociation.*