

ISSN 1769 - 4000

N° 63 - SOCIAL n° 40

Sur www.fntp.fr le 24 mai 2018 – [Abonnez-vous](#)

ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE : LES PRÉCISIONS DE LA LOI DE RATIFICATION DES ORDONNANCES « MACRON » (5)

L'essentiel

Les ordonnances « *Macron* » ont créé un nouveau type d'accord issu de la fusion entre :

- les accords de préservation ou de développement de l'emploi (APDE) ;
- les accords de maintien dans l'emploi (AME) ;
- les accords de mobilité interne (AMI) ;
- les accords résultant de la loi « *Aubry* » (ARTT).

Il s'agit des accords de « compétitivité » nouvellement dénommés « **accords de performance collective** ».

Ils permettent à l'entreprise, afin de répondre aux nécessités liées à son fonctionnement ou en vue de préserver ou de développer l'emploi, d'aménager à la fois la durée du travail (ses modalités d'organisation et de répartition) et la rémunération (dans certaines limites) ainsi que de déterminer les conditions de la mobilité interne (professionnelle ou géographique).

La loi de ratification modifie ce dispositif sur plusieurs points détaillés ci-après.

Cette publication complète le [Bulletin d'Informations n° 104 - SOCIAL n° 38 du 2 novembre 2017](#).

Les dispositions qu'elle contient sont applicables depuis le **1^{er} avril 2018**.

TEXTE DE RÉFÉRENCE :

Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, JO du 31 mars 2018.

Contact : social@fntp.fr



LES LIMITES DANS LESQUELLES LA RÉMUNÉRATION PEUT ÊTRE AMÉNAGÉE PAR L'ACCORD SONT MODIFIÉES _____

L'accord de performance collective peut aménager la rémunération, c'est-à-dire le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier conformément aux dispositions de l'article L. 3221-3 du Code du travail.

Jusqu'à présent, cet aménagement devait s'effectuer dans le respect du SMIC et des salaires minima conventionnels déterminés par la branche.

La loi de ratification **supprime la référence au SMIC et vise désormais les salaires minima hiérarchiques**, cette notion s'étant substituée à celle de « salaires minima conventionnels ».

LE CONTENU DE L'ACCORD EST AMÉNAGÉ _____

L'accord contient un préambule dans lequel il définit ses objectifs et peut notamment préciser :

- les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés à son terme ;
- 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 ;
 - les mandataires sociaux et les actionnaires dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;
- les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

La loi de ratification ajoute qu'il peut également prévoir **les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation (CPF) au-delà du montant minimal** défini par le décret du 29 décembre 2017 **fixé à 100 heures**.

Pour plus d'informations sur ce sujet, vous pouvez vous reporter au [Bulletin d'Informations n° 22 – FORMATION n° 3 du 1^{er} février 2018](#).

L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE PEUT METTRE EN PLACE OU MODIFIER UN DISPOSITIF DE FORFAIT ANNUEL _____

Si un doute subsistait en la matière, la loi de ratification le lève en prévoyant expressément que l'accord de performance collective peut **mettre en place ou modifier un dispositif de forfait annuel en jours ou en heures**.

Les dispositions du Code du travail relatives à l'une et l'autre de ces modalités d'aménagement de la durée du travail s'appliquent alors dans leur intégralité (C. trav., art. L. 3121-53 à L. 3121-66).

Toutefois, **en cas de modification d'un dispositif existant**, n'ont pas à être appliquées les dispositions relatives :

- à l'accord du salarié et à l'établissement d'une convention individuelle de forfait établie par écrit (C. trav., art. L. 3121-55) ;
- au contenu de l'accord qui doit prévoir les caractéristiques principales des conventions individuelles et notamment fixer le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait (C. trav., art. L. 3121-64, I, 5°).

Dans cette hypothèse, lorsque le salarié accepte de voir appliquer à son contrat de travail l'accord de performance collective, les stipulations du forfait annuel modifié lui sont applicables de plein droit.

IMPORTANT : *a contrario*, cela signifie qu'en cas de mise place par l'accord de performance collective de l'un de ces dispositifs, il est nécessaire de **recueillir l'accord écrit du salarié** et d'**élaborer une convention individuelle de forfait** en heures ou en jours, selon l'option choisie.

Pour rappel, un accord de performance collective peut également **mettre en place ou modifier un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine**. Dans ce cas, s'appliquent les dispositions relatives :

- aux modalités de décompte des heures supplémentaires (C. trav., art. L. 3121-41) ;
- à l'information des salariés de tout changement dans la répartition de leur durée de travail (C. trav., art. L. 3121-42 et L. 3121-47) ;
- au contenu de l'accord qui est circonscrit par l'article L. 3121-44 du Code du travail.

LE POINT DE DÉPART DU DÉLAI DONT DISPOSE LE SALARIÉ POUR REFUSER L'APPLICATION DE L'ACCORD À SON CONTRAT DE TRAVAIL EST PRÉCISÉ _____

Le salarié dispose d'un délai d'**un mois** pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur.

Jusqu'à présent ce délai courait à compter de la date à laquelle l'employeur a communiqué dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord, sans qu'il ne soit clairement indiqué à quelles modalités de « communication » il était fait référence.

Il court désormais à **partir de l'information des salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise**, 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**.

Le législateur reprend ici les dispositions qui s'appliquaient aux anciens accords de préservation ou de développement de l'emploi.

LE DÉLAI DANS LEQUEL L'EMPLOYEUR PEUT LICENCIER LE SALARIÉ EST DESORMAIS ENCADRÉ _____

L'employeur qui n'était jusqu'à présent contraint par aucun délai, dispose de **2 mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager la procédure de licenciement**.

Pour rappel, ce licenciement *sui generis* repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse et est soumis aux règles relatives :

- à la procédure de licenciement individuel pour motif économique s'agissant de l'entretien préalable et de la notification du licenciement ;
- aux modalités générales de licenciement portant sur :
 - le préavis et l'indemnité compensatrice de préavis ;
 - l'indemnité de licenciement ;
 - le certificat de travail ;
 - le reçu pour solde de tout compte.