

**FICHE
JURIDIQUE**

28/07/2020

Spécial Covid-19



**droits
travail**

L'Accord de Performance Collective : Qui sont les gagnants ?

L'Accord de Performance Collective (APC) modifie le contrat de travail des salariés dans un sens moins favorable depuis les ordonnances Macron de 2017. Elles ont créé l'article L 2254-2 du code du travail qui en détaille les modalités. Les clauses de l'APC se substituent de plein droit aux clauses contractuelles contraires et incompatibles du contrat de travail. Elles peuvent, par exemple, allonger la durée du travail, baisser le salaire.

L'APC, arme de destruction des conquits sociaux

L'employeur peut se servir d'un tel accord pour remettre à plat un certain nombre d'avantages contractualisés au fil du temps sans avoir à obtenir l'accord réel et librement consenti du salarié. En effet, le refus du salarié signifie un licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse ; il s'agit donc d'un marché où les salariés sont dupés.

L'APC est une arme de destruction des conquits sociaux pour les employeurs puisqu'ils n'ont pas à démontrer l'existence d'un motif économique. Les raisons peuvent simplement résulter des nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise (concept suffisamment large pouvant inclure la sauvegarde de sa compétitivité) ou de la préservation ou du développement de l'emploi.

Crise sanitaire, un prétexte pour négocier un APC

Un boulevard de régressions sociales est donc ouvert aux employeurs que des syndicats avisés devraient éviter d'emprunter en acceptant ce chantage à l'emploi. La liberté de négociation et sa loyauté sup-

posent une égalité des parties dans le choix des outils à mettre en œuvre. Mais où se trouve la liberté lorsque le chantage à l'emploi est en jeu et qu'après avoir subi du chômage partiel pendant la crise sanitaire, les salariés ne veulent pas en plus perdre leur travail ?

L'employeur n'est soumis à aucun objectif chiffré tant en termes d'emplois préservés que ceux potentiellement développés. Mais cela n'empêche pas les syndicats d'exiger des objectifs précis et justifiés.

Aujourd'hui la crise sanitaire donne, bien souvent, aux employeurs un prétexte pour négocier un APC. Mais en réalité toute entreprise peut, sans avoir finalement à se justifier, tenter de négocier à la baisse les acquis des salariés tant en termes de salaire (en respectant cependant les SMH), de primes, de variable (répartition base/variable), de majoration et de contingent des heures supplémentaires que de durée du travail (sauf les dispositions d'ordre publics) et de ses modalités d'organisation et de répartition.

L'accord peut aussi prévoir de réduire la durée ou le taux de garantie de ressources en cas de maladie. Il peut modifier les fonctions des salariés et organiser la polyvalence, imposer la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Une performance collective à sens unique et une solidarité au profit de l'entreprise uniquement supporté par les salariés. D'ailleurs il est fréquent de voir que ces accords ne contiennent pas de clause de retour à une meilleure fortune et que l'employeur en profite pour imposer à durée indéterminée, les plus gros efforts à son personnel.

On peut s'interroger d'ailleurs sur la moralité de ces APC puisqu'ils n'ont pas à figurer dans la base de données des accords collectifs publiée sur Légifrance. On peut légitimement s'interroger sur ce manquement ?

**FICHE
JURIDIQUE****28/07/2020**

Spécial Covid-19

Est-ce juste pour éviter d'effrayer les salariés et les représentants syndicaux ?

Les syndicats devraient s'interroger sur les clauses des contrats de travail de chaque salarié qui seraient ainsi impactés par leur signature.

Des contrats de travail anciens avec des avantages salariaux dont l'employeur ne veut plus sont à étudier pour éviter un nivellement par le bas des salaires.

Il conviendrait aussi de vérifier la pyramide des âges des personnes susceptibles de rejeter l'accord et de se voir contraint de prendre la porte de sortie. Dans tels cas, il pourrait s'agir d'un accord discriminatoire lié à l'âge.

Il faudrait aussi se demander si, in fine, le résultat de l'accord n'est pas de licencier et donc de supprimer des emplois et ainsi mettre à la charge de la collectivité des salariés qui n'ont pas voulu subir le chantage à l'emploi versus baisse de salaire. Il convient également de s'interroger sur l'impact en matière de santé au travail pour les salariés qui accepteraient l'application de l'APC. Quelle charge de travail pour ceux qui restent ?

Cette suppression de poste peut aussi être le prélude à préparer le terrain d'un futur PSE afin d'en réduire le coût social pour l'entreprise. Autant de salariés partis avant, autant d'argent économisé après pour les entreprises !

Enfin, il ne faut pas oublier que le licenciement suite à un refus du salarié de voir modifier son contrat de travail de façon défavorable, a aussi un coût pour l'intéressé car les indemnités de rupture sont de droit commun et ne bénéficient pas du régime social et fiscal plus favorable du licenciement économique dans le cadre d'un PSE.

Quelles perspectives pour les salariés ?

L'intelligence collective ne doit pas être négligée et les syndicats doivent tenter de la mobiliser avant toute négociation d'un APC. Cela suppose que l'employeur communique au CSE et aux mandatés syndicaux les informations économiques sur l'entreprise et son activité, quitte à prendre un expert pour une analyse approfondie. Les salariés doivent être informés en toute transparence de la situation de l'entreprise et consultés par les syndicats sur ce qui pourrait l'améliorer. Ils sont souvent les mieux à même de juger de l'organisation du travail la plus utile. Sans doute sont-ils prêts à faire des efforts mesurés et temporaires en termes de productivité s'ils savent que ceux-ci seront récompensés dès que la situation s'améliorera, à supposer qu'elle soit réellement obérée.

