

toison&associés

ASSOCIATION D'AVOCATS

COVID-19 : Au-delà de la crise

Préparer la reprise

Marie Alice Bret & Arnaud Camus

Avocats au Barreau de Paris



Négociier dès maintenant un accord de performance collective

« Les espèces qui survivent ne sont pas les espèces les plus fortes, ni les plus intelligentes, mais celles qui s'adaptent le mieux aux changements. »

Charles Darwin

23 avril 2020

Les accords de performances collectives une réponse collective et négociée à la crise du COVID-19

Peu utilisé jusqu'ici, l'accord de performance collective est un outil de flexisécurité pour les employeurs et les salariés.

Il pourrait être une alternative aux plans de licenciements et être l'un des leviers de la reprise économique.

OBJECTIFS



1°) Répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise

2°) Préserver, ou développer l'emploi

Ces accords concernent tous les secteurs professionnels et se négocient au niveau de l'entreprise (établissement / UES / groupe).

MOYENS



1°) Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition


2°) Modifier la rémunération

3°) Organiser la mobilité professionnelle ou géographique


Exemples : Gel du 13ème mois et de la prime d'ancienneté / Augmentation du temps de travail et baisse concomitante du salaire horaire.

Les accords de performances collectives une réponse collective et négociée à la crise du COVID-19

Les avantages :

- 1°) L'accord se substitue automatiquement aux clauses du contrat de travail sauf refus du salarié : pas besoin d'avenant au contrat de travail y compris aux conventions à forfait
-  2°) L'employeur peut licencier le salarié qui refuse l'application de l'accord
- 3°) Les accords de performance collectives restent confidentiels, ils ne sont pas soumis à publicité

Contreparties facultatives :

- 1°) Information des salariés sur le suivi / l'examen de la situation au terme de l'accord
-  2°) Efforts proportionnés des dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires
- 3°) Modalités de conciliation vie professionnelle et vie personnelle des salariés
- 4°) Abondement du compte personnel de formation au-delà du minimum légal

Les accords de performances collectives une réponse collective et négociée à la crise du COVID-19



- Ni l'administration ni la jurisprudence n'ont apporté de précisions sur les objectifs de ces accords et sur la notion de « *nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise* ». Une attention particulière doit donc être portée à la rédaction de l'accord et à sa motivation, s'agissant d'une condition de « recours » à ce type d'accord.
- En principe, le juge ne pourrait contrôler l'opportunité de conclure un tel accord au regard de la situation de l'entreprise mais pourrait contrôler « *la pertinence des motifs ayant justifié l'accord* » *

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez besoin d'aide pour mettre en place ce dispositif ou si vous avez la moindre question !

* Conseil constitutionnel 21 mars 2018 n°DC 2018-761.