

Note des Regroupements :

- TECH XV - Regroupement des Entraîneurs et des Éducateurs de Rugby
- UNIPAAR - Union Nationale Indépendante des Professionnels Administratifs et Assimilés de Rugby

Informations au 11 Juin 2020

ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Le dispositif des accords de performance date des ordonnances de 2017. Il prend la suite des accords précédents « accords de maintien de l'emploi », « accords de préservation ou de développement de l'emploi » et « accords de mobilité ».

1. L'OBJECTIF DE L'ACCORD

Un accord de performance collective peut être conclu afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou développer l'emploi.

Un accord de performance peut notamment prévoir des stipulations concernant :

- L'aménagement de la durée du travail, les modalités d'organisation et de répartition du travail
- L'aménagement de la rémunération, dans le respect des salaires minima (notamment des conventions collectives applicables)
- La détermination des conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise

2. LA NÉGOCIATION ET LA CONCLUSION D'UN ACCORD DE PERFORMANCE

Deux situations doivent être distinguées :

- Avec au moins un délégué syndical
- Sans délégué syndical

En présence d'au moins un délégué syndical

La négociation s'engage obligatoirement avec le délégué syndical (ou avec les délégués syndicaux).

S'agissant de la désignation d'un Délégué Syndical :

Le syndicat représentatif dans l'entreprise désigne le Délégué Syndical parmi les candidats aux élections professionnelles. Il doit avoir recueilli à titre personnel et dans son collège au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au CSE.

Par conséquent, un candidat élu au 2nd tour ne peuvent pas être désignés en tant que délégué syndical.

Le projet d'accord est soumis à la consultation des salariés. Il est validé s'il est approuvé par la majorité des salariés.

L'accord doit être signé par les organisations syndicales ayant recueilli :

- soit plus de 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles en faveur des organisations syndicales représentatives. **(1 condition à remplir)**
- soit plus de 30% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles en faveur des organisations syndicales représentatives (sans dépasser les 50%) et être approuvé par les salariés (majorité des suffrages exprimés). **(2 conditions à remplir)**

En l'absence d'un délégué syndical

En l'absence de délégué syndical, ou d'un conseil d'entreprise, l'accord de performance collective peut être négocié et conclu selon les modalités fixées par le code du travail, qui dépendent du nombre de salariés.

Nombre de salariés	Dispositions du Code du travail	Qui peut négocier et conclure l'accord ?
Moins de 11 salariés	L. 2232-21 à L. 2232-22-1 du code du travail	L'employeur soumet son projet d'accord à la consultation des salariés. Il est validé s'il est approuvé par la majorité des 2 tiers des salariés.
De 11 à moins de 49 salariés	L. 2232-23-1 du Code du travail	<p style="text-align: center;">De 11 à 20 salariés</p> <p>En l'absence de CSE, l'employeur soumet son projet d'accord à la consultation des salariés. Il est validé s'il est approuvé par la majorité des 2 tiers des salariés.</p> <p style="color: red; text-align: center;">Rappel : la mise en place du CSE pour la branche sport est obligatoire à compter de 7 ETP sur 12 mois consécutif.</p> <p style="text-align: center;">De 11 à 49 salariés</p> <p>Un projet d'accord peut être négocié entre l'employeur et :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales de la branche de l'entreprise ou au niveau national et interprofessionnel • soit un ou des membres du CSE. <p>L'accord est validé s'il est approuvé par la majorité des salariés mandatés ou par la majorité des membres du CSE.</p>
Au moins 50 salariés	L. 2232-24 à L. 2232-26 du code du travail	<p>Un projet d'accord peut être négocié entre l'employeur et des membres du CSE.</p> <p>Les membres du CSE doivent être mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales de la branche de l'entreprise ou au niveau national et interprofessionnel.</p> <p>L'accord est validé s'il est approuvé par la majorité des membres du CSE.</p>

3. LA DURÉE DE L'ACCORD

Les parties doivent négocier et déterminer la durée de l'accord. À défaut de précisions dans l'accord, la durée est fixée à 5 ans.

L'accord cesse de produire ses effets lorsqu'il arrive à expiration du délai précisé dans l'accord, ou à défaut, à l'expiration d'un délai de 5 ans.

4. DÉPÔT DES ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Les accords de performance collective doivent faire l'objet d'un dépôt en ligne sur la plateforme mise en place par le ministère du travail [Plateforme Ministère du travail](#).

Compte tenu des informations confidentielles qu'ils sont susceptibles de comporter, ils ne sont pas rendus publics comme le sont les autres accords collectifs.

5. LE CONTENU DE L'ACCORD

L'importance du préambule

Comme tout accord collectif, l'accord de performance collective doit comporter un préambule. Les objectifs de l'accord sont précisés dans ce préambule. Le ou les objectif(s) visé(s) dans le préambule peuvent être :

- L'emploi
- Le fonctionnement de l'entreprise
- L'emploi et le fonctionnement de l'entreprise

L'absence de préambule n'entraîne pas la nullité de l'accord.

Les dispositions éventuelles

L'accord de performance collective peut préciser :

- Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant la durée de l'accord
- L'examen de la situation des salariés au terme de l'accord
- Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés
- Les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation (CPF) au-delà du montant minimal de 3 000 euros. (cf ci-après sur les conséquences du refus de l'application de l'accord par un salarié)

6. LA NÉGOCIATION DE L'ACCORD

Les conséquences de tels accords sur le quotidien des salariés nécessitent de prendre des précautions avant de s'engager.

Il est important d'avoir une vision claire de la situation.

Une négociation en 2 étapes est préconisée.

Etape 1 : photographie de la situation économique ou organisationnelle de l'entreprise qui motive le recours à l'accord de performance collective

La négociation d'un accord de méthode doit permettre d'encadrer les discussions, de définir un calendrier, des moyens, mais aussi d'obtenir les informations nécessaires à la compréhension du contexte. Il ne faut pas hésiter à recourir à un expert qui vous aidera à analyser et comprendre les documents.

Pour plus d'information sur le recours à un expert n'hésitez pas à consulter TECH XV ou UNIPAAR pour que nous vous transmettions les informations utiles.

Etape 2 : informer les salariés

La négociation d'un accord de performance collective correspond à une situation toujours délicate dans une entreprise et l'implication des salariés est essentielle. L'information des salariés pendant les négociations permettra de les accompagner également au moment de la mise en œuvre de l'accord.

En effet, ils pourront avoir besoin d'aide dans la compréhension de l'accord et des conséquences d'une acceptation ou d'un refus d'application.

Il est nécessaire :

- De négocier un accord de méthode
- D'être très vigilant à la rédaction du préambule de l'accord fixant les objectifs attendus
- De recourir, le cas échéant, à un expert pour comprendre la situation et mesurer si les dispositions de l'accord sont adaptées
- D'interroger sur les efforts des dirigeants au regard des aménagements et de la réalité de l'entreprise,
- D'associer les salariés tout au long de la procédure
- De réaliser un suivi régulier des mesures de l'accord

7. L'APPLICATION DE L'ACCORD

L'articulation entre le contrat de travail et l'accord

En cas d'accord du salarié, les dispositions de l'accord se substituent aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail avec l'accord du salarié. Les clauses concernées sont notamment celles relatives à la rémunération et à la durée du travail.

Pour les salariés en CDD il convient de conclure un avenant au contrat de travail.

L'information des salariés

Les salariés concernés par l'accord ont la possibilité de refuser la modification de leur contrat de travail résultant de l'application de l'accord, c'est-à-dire de refuser l'application de l'accord. L'employeur doit informer tous les salariés de l'existence et du contenu de l'accord, du droit de chacun d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail dudit accord.

L'information s'effectue par tout moyen permettant de connaître précisément la date et l'heure de l'information (*courriel avec accusé de réception ou de lecture, lettre recommandée avec demande d'avis de réception, lettre remise en main propre contre récépissé, etc.*).

La décision du salarié

A compter de la date d'information par l'employeur de l'existence et du contenu de l'accord, chaque salarié (CDD, CDI) 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.

Situation du salarié acceptant l'application de l'accord

Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles de leur contrat de travail, pour la durée de l'accord.

Pour les salariés en CDD, il convient de conclure un avenant au contrat de travail.

Situation du salarié en CDI refusant l'application de l'accord

À compter de la notification du refus du salarié d'appliquer l'accord, l'employeur dispose d'un délai de deux mois pour engager une procédure de licenciement.

Si dans ce délai, l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord, le licenciement repose sur un motif spécifique (le refus) et constitue une cause réelle et sérieuse.

Situation du salarié en CDD refusant l'application de l'accord

Les cas de rupture d'un CDD sont strictement encadrés par la loi. Le licenciement n'est pas un cas de rupture autorisé du CDD, sauf dans le cas d'une faute grave ou faute majeure.

Si le salarié refuse la modification de sa rémunération, l'employeur ne dispose donc pas de la faculté de rompre légalement le contrat de travail.

8. LICENCIEMENT DU SALARIÉ EN CDI AYANT REFUSÉ L'APPLICATION DE L'ACCORD

La procédure

Le licenciement est soumis aux modalités et conditions définies par le code du travail :

- Entretien préalable avec possibilité d'être assisté, notification du licenciement par lettre recommandée avec avis de réception (articles L. 1232-2 à L. 1232-14)
- Préavis, droit à l'indemnité légale de licenciement si les conditions sont réunies (articles L. 1234-1 à L. 1234-11)
- Remise du certificat de travail et établissement d'un solde de tout compte (L. 1234-14, L. 1234-18, L. 1234-19 et L. 1234-20)

Le salarié peut être assisté par un autre salarié, notamment représentant du personnel, lors de l'entretien préalable au licenciement. S'il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise, le salarié concerné peut se faire assister par un conseiller du salarié.

Pour plus d'informations sur le conseiller du salarié : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2857>

Indemnités à verser

Le salarié licencié a droit, dès lors qu'il en remplit les conditions, **à l'indemnité légale de licenciement** ou, si elle est plus favorable, à l'indemnité prévue par la convention collective (une telle indemnité n'existe pas en ce qui concerne la Convention Collective Nationale du Sport).

Si l'employeur le dispense d'effectuer son préavis, il aura droit également à **l'indemnité compensatrice de préavis**. S'il lui reste des congés payés non pris, l'employeur devra lui verser une **indemnité compensatrice de congés payés**.

Pôle emploi

Le salarié concerné par un tel licenciement peut s'inscrire à Pôle Emploi en tant que demandeur d'emploi.

Abondement du Compte Personnel de Formation

Le salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective bénéficie 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'accord de performance collective.

L'employeur dispose d'un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, pour adresser à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) les informations nécessaires à cet abondement, notamment son montant, le nom du salarié bénéficiaire ainsi que les données permettant son identification.

Une somme d'un montant égal à celui de l'abondement mentionné ci-dessus est versée par l'employeur à la CDC qui en assure la gestion. Le compte du salarié licencié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme. Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des droits crédités chaque année sur le compte et du plafond du CPF.

**Dès que vous entendez parler dans votre entreprise de ce type d'accord, contactez-nous.
Nous vous accompagnerons dans le cadre de cette négociation.**