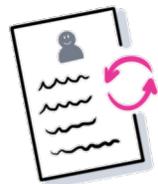


L'Accord de Performance Collective est un outil de flexibilité permettant d'**adapter le fonctionnement de l'entreprise** ou de **préserver l'emploi** ou de le **développer**.

PRINCIPE :



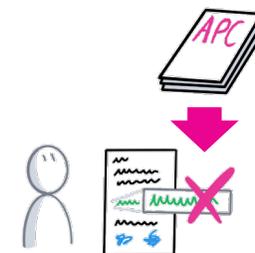
Dans le cas où une entreprise a besoin d'**introduire de la flexibilité** dans les conditions de travail des salariés...



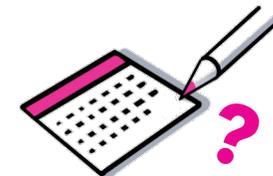
...la direction peut **négoier et conclure** un Accord de Performance Collective, **rendu non public**.



Un tel accord énonce ses objectifs en préambule et définit de **nouvelles dispositions** ...



... qui **se substituent automatiquement** à toute clause contraire ou incompatible du contrat de travail des salariés.



Cet accord est valable pour une **durée à définir**. À défaut, sa durée est de **5 ans**.

APPLICATION :

QUI PEUT Y RECOURIR ?



Toutes les entreprises, y compris les TPE

❖ Pas besoin de justifier de difficultés économiques ! ❖

QUELLES DÉMARCHES ?

Négociation et conclusion d'un **accord collectif** selon les règles de droit commun :



avec les **délégués syndicaux**

OU

selon les **règles de négociation** liées à l'effectif de la Société le cas échéant

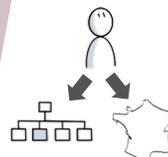
QUELLES OPTIONS ENVISAGER ?



Aménagement de la **durée du travail** (et /ou organisation et répartition)



Aménagement de la **rémunération** (respect minima hiérarchiques !)



Aménagement des **conditions de mobilité** professionnelle ou géographique

MISE EN ŒUVRE :



Informer par tout moyen le salarié du contenu de l'accord et de son droit de le refuser

Si refus écrit du salarié :



Option de lancer sous 2 mois une **procédure de licenciement** pour motif personnel



Le salarié touche alors : **indemnités** de rupture + **allocations** Pôle Emploi + **100h** (3k€) sur son CPF

Sinon :



L'absence de refus écrit du salarié après **1 mois** équivaut à un **accord tacite**.