Lire cet article en ligne

Covid-19 : Optimiser la gestion sur le long terme de la crise grâce à l'accord de performance collective

La crise sanitaire liée au Covid-19 a été gérée de manière immédiate par le gouvernement français par le biais d'outils conjoncturels permettant aux entreprises de faire face rapidement à cette crise d'envergure mondiale et exceptionnelle.

Comme évoqué dans nos précédents articles[1], l'activité partielle est l'une des principales mesures prises par le gouvernement français afin de permettre aux entreprises de recourir à l'activité partielle, quelle que soit leur taille. Les arrêts de travail dérogatoires ont également permis une certaine souplesse aux employeurs afin de prendre en considération les situations spécifiques à chaque salarié. Parmi lesdites mesures conjoncturelles, on compte aussi le report des délais de paiement des échéances fiscales et/ou sociales des employeurs.

L'ensemble de ces instruments a permis à bon nombre d'entreprises de s'adapter rapidement à la crise et de préserver l'emploi et les entreprises de manière plus générale.

Une fois ces mesures mises en place et la période la plus tumultueuse de la crise passée, les entreprises doivent néanmoins penser à trouver des solutions plus pérennes, en cherchant à adapter au mieux l'organisation et la sollicitation des effectifs. **C'est là que l'accord de performance collective peut être envisagé**.

Défini par les articles L. 2254-2 et suivants du Code du travail, l'accord de performance collective a pour objet de répondre « *aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer*

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

l'emploi. » C'est donc le parfait outil permettant aux entreprises de s'adapter aux évolutions économiques.

Dans cet objectif, l'accord peut :

- Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- Aménager la rémunération, dans le respect des salaires minima hiérarchiques ;
- Déterminer les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Comment le mettre en place ?

Par définition, l'accord de performance collective doit être le fruit d'une négociation et d'une réflexion collectives. Ainsi, le projet d'accord doit être soumis à la consultation des salariés. En présence de délégués syndicaux, ceux-ci doivent être cosignataires de l'accord avec l'employeur. L'accord est validé s'il est approuvé par la majorité des salariés.

En l'absence de délégués syndicaux, l'accord de performance collective est envisageable malgré tout. Il est alors soumis à des conditions particulières qui sont fonction de l'effectif de l'entreprise :

- Moins de 11 salariés : consultation des salariés et approbation à la majorité des deux tiers ;
- Entre 11 et 20 salariés : si l'entreprise n'a pas de Comité Social et Economique (CSE), le projet d'accord est soumis à la consultation des salariés et est validé s'il est approuvé par la majorité des deux tiers desdits salariés ;
- Entre 11 et 49 salariés : négociation entre l'employeur et 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 plusieurs membres du CSE ; l'accord est validé en cas d'approbation de la majorité des salariés mandatés ou des membres du CSE ;
- À partir de 50 salariés : négociation entre l'employeur et les membres du CSE mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales de la branche de l'entreprise ou au niveau national et interprofessionnel ; l'accord est validé si la majorité des membres du CSE mandatés donne son approbation.

Quelle mise en œuvre ?

- Information des salariés : l'information du salarié de l'accord de performance collective se fait par tout moyen, le salarié étant en droit d'accepter ou de refuser l'application de l'accord à son contrat de travail.

- Refus du salarié : le refus du salarié peut constituer un motif de licenciement, la procédure de licenciement pouvant alors être engagée par l'employeur dans les deux mois suivant la notification par le salarié de son refus.

- Acceptation du salarié : lorsqu'il est appliqué au contrat de travail, l'accord de performance collective s'impose aux clauses contraires ou incompatibles dudit contrat.

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

- Durée de l’accord : l’accord peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. À défaut de précisions dans l’accord, l’accord est à durée déterminée ; sa durée est fixée à 5 ans. L’accord cesse alors de produire ses effets lorsqu’il arrive à expiration.

---

[1] https://www.soulier-avocats.com/covid-19-information-center/

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d’informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.