



Publié le 18 juin 2021 par **Fabien Pomart**, Avocat au Barreau de Paris

f.pomart@soulier-avocats.com

Tél. : + 33 (0)1 40 54 29 29

[Lire cet article en ligne](#)

Guide Juridique 2021 de la Tribune de Lyon : « L'accord de performance collective : un outil d'adaptation des entreprises face à la crise sanitaire ? »



Le Guide Juridique 2021 édité par La [Tribune de Lyon](#) propose des réponses précises et pragmatiques aux questions concrètes que se posent les chefs d'entreprise.

[Fabien Pomart](#) a participé à la rédaction de ce Guide en rédigeant un article intitulé « **L'accord de performance collective : un outil d'adaptation des entreprises face à la crise sanitaire ?** » [\[1\]](#)

L'accord de performance collective : un outil d'adaptation des entreprises face à la crise sanitaire ?



Maître Fabien Pomart

AVOCAT ASSOCIÉ, SOULIER AVOCATS

A lors qu'il est impossible de savoir combien de temps dureront les effets de la crise sanitaire, les entreprises doivent se doter d'outils leur permettant de tenir face à cette situation. L'accord de performance collective peut être envisagé comme une solution car il permet notamment d'aménager la durée du travail et la rémunération des salariés tout en préservant l'emploi en vue d'une reprise d'activité. Comment le mettre en place ? En présence de délégués syndicaux, l'accord est cosigné par ces derniers et l'employeur, puis ratifié par la majorité des salariés. En l'absence de délégués syndicaux, les modalités de mise en œuvre dépendent de l'effectif de l'entreprise :

Une accord qui dépend du nombre de salariés

- > Moins de 11 salariés : ratification de l'accord par les salariés à la majorité des 2/3 ;
- > Entre 11 et 49 salariés : en l'absence de Comité social et économique (CSE), ratification par les salariés à la majorité des 2/3 ; en présence d'un CSE : négociation entre l'employeur et un

ou plusieurs (i) salariés mandatés, ou (ii) membres du CSE, puis ratification par la majorité des salariés ;

- > À partir de 50 salariés : négociation entre l'employeur et les membres du CSE mandatés par un ou plusieurs syndicats, puis ratification par la majorité des salariés.

Comment l'appliquer ? Le salarié est libre d'accepter ou de refuser l'application de l'accord. Son refus peut constituer un motif de licenciement. En cas d'acceptation du salarié, l'accord s'impose aux clauses contraires ou incompatibles du contrat de travail. La durée de l'accord peut être déterminée ou indéterminée. À défaut de précisions dans l'accord, la durée est fixée à cinq ans.

[1] Une version plus détaillée de cet article est disponible sur notre Blog : [Covid-19 : Optimiser la gestion sur le long terme de la crise grâce à l'accord de performance collective](#)

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.