

LES ORDONNANCES MACRON

THEME 6

Les nouveaux accords de performance collective (APC)

Mécanisme

Abrogation des 4 anciennes catégories d'accords, unifiées en un seul dispositif :

- Accords de préservation et de développement de l'emploi (APDE), de mobilité interne (AMI), de maintien de l'emploi (AME) et de réduction du temps de travail (ARTT)

Deux cas de recours :

- Répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise
- Préserver ou développer l'emploi

Trois thèmes de négociation :

- Rémunération (dans le respect des salaires minima hiérarchiques : qualification professionnelle et coefficient)
- Durée du travail (modalités, organisation et répartition)
- Mobilité professionnelle ou géographique interne

Mise en œuvre

Dispositif subordonné à :

- La conclusion d'un accord collectif
- L'absence de refus exprimé par le salarié dans un délai d'un mois à compter de l'information réalisée par tout moyen par l'employeur
 - En l'absence de refus du salarié : l'APC s'impose, y compris aux dispositions contraires ou incompatibles de son contrat de travail et de la convention collective
 - En cas de refus du salarié : l'employeur peut le licencier **dans les deux mois**, en respectant la procédure et les conditions applicables au **licenciement individuel pour motif personnel**



Pas de lettre type ➡ obligation de faire figurer le motif spécifique dans la lettre de licenciement (référence à l'accord + élément du contrat modifié + refus du salarié)



Avantages

- Accord à durée déterminée ou indéterminée (au choix)
- **L'APC n'est pas subordonné à l'existence de difficultés économiques**
- Grande liberté dans le contenu de l'APC (aucune contrepartie obligatoire)
- Le refus du salarié constitue, en lui seul, une cause réelle et sérieuse de licenciement
- Pas de reclassement, pas de PSE en cas de licenciement de plus de 10 salariés, pas de CSP



Inconvénients

- Nécessité de négocier et de conclure un **accord collectif** ;
+
- Nécessité de prendre en compte les impératifs de la négociation (soit en offrant des contreparties spécifiques, soit en concluant un accord à durée déterminée)



Sources

Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail (art. 3)

Décret n° 2017-1877 du 29 décembre 2017 relatif aux traitements de données à caractère personnel liés au compte personnel d'activité ; Décret n°2017-1880 du 29 décembre 2017 relatif à l'abondement du compte personnel de formation des salariés licenciés suite au refus d'une modification du contrat de travail résultant de la négociation d'un accord d'entreprise

Article L. 2254-2 du Code du travail