

- Pied de page

Service-Public.fr

Le site officiel de l'administration française

Votre abonnement a bien été pris en compte


Vous serez **alerté(e) par email** dès que la page « **Qu'est-ce qu'un accord de performance collective ?** » sera mise à jour significativement.

Vous pouvez à tout moment supprimer votre abonnement dans votre compte service-public.fr (<https://www.service-public.fr/compte/mes-alertes>) .

Être alerté(e) en cas de changement

Ce sujet vous intéresse ?

Connectez-vous à votre compte et recevez une **alerte par email** dès que l'information de la page « **Qu'est-ce qu'un accord de performance collective ?** » est mise à jour.

 S'abonner (<https://www.service-public.fr/compte/se-connecter?targetUrl=&targetUrlAbonnement=/particuliers/vosdroits/F31602/abonnement>)

Qu'est-ce qu'un accord de performance collective ?

Vérfié le 16 février 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

De quoi s'agit-il ?

L'accord de performance collective peut :

- Aménager la durée du travail (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F75>) , l'organisation du travail et la répartition des heures de travail
- Modifier la rémunération du salarié
- Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise

L'accord de performance collective remplace et fusionne les anciens accords :

- Accords de maintien dans l'emploi (AME)
- Accords de préservation ou développement de l'emploi (APDE)
- Accords de mobilité interne (AMI)

À noter

Les AME, les APDE et les AMI conclus jusqu'au 23 septembre 2017 continuent d'être appliqués jusqu'à leur terme.

Cet accord peut être signé que l'entreprise soit confrontée à des difficultés économiques provisoires ou non.

Conditions de validité

Présence d'une délégation syndicale

L'accord de performance collective doit être signé par l'employeur et le délégué syndical (ou les délégués syndicaux), en présence d'un délégué syndical dans l'entreprise

Le projet d'accord est soumis à la consultation des salariés.

Il est validé s'il est approuvé par la majorité des salariés.

Pas de délégation syndicale

L'employeur peut proposer aux salariés un accord de performance collective aux salariés.

Des conditions particulières s'appliquent selon l'effectif de l'entreprise.

Moins de 11 salariés

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.

Entre 11 et 20 salariés

comité social et économique (CSE) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>)
En l'absence de comité social et économique (CSE) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>), 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.

Entre 11 et 49 salariés

Un projet d'accord peut être négocié 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,

comité social et économique (CSE) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>)
Soit un ou des membres du comité social et économique (CSE) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>)

L'accord est validé s'il est approuvé par la majorité des salariés mandatés ou par la majorité des membres du CSE.

À partir de 50 salariés

Un projet d'accord peut être négocié entre l'employeur et des membres du comité social et économique (CSE) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>)

Les membres du CSE doivent être mandatés par un ou plusieurs organisations syndicales de la branche de l'entreprise ou au niveau national et interprofessionnel.

L'accord est validé s'il est approuvé par la majorité des membres du CSE.

Contenu de l'accord

L'accord définit dans son préambule ses objectifs et précise les points suivants :

- Conditions dans lesquelles les dirigeants salariés et les mandataires sociaux et actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés (il pourra s'agir, par exemple, d'une diminution de la rémunération des dirigeants salariés et/ou d'une diminution des dividendes versés aux actionnaires)
- Manière selon laquelle sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés
- Accompagnement des salariés et possibilité de verser des sommes sur le compte personnel de formation (CPF) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705>) au-delà du montant minimal
- Moyens d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée et examen de la situation des salariés à la fin de l'accord

Le contenu de l'accord peut prévoir des clauses contraires et incompatibles avec le contrat de travail initial du salarié.

Le contenu de l'accord s'impose au salarié sauf s'il refuse la modification de son contrat de travail

Information du salarié

L'employeur informe chaque salarié concerné de son droit d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de l'accord de performance collective. Cette information est faite par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (par l'envoi d'une lettre ou d'un courrier électronique recommandé par exemple).

Conséquences de l'accord pour le salarié

Conséquences de l'accord pour le salarié

Les conséquences de l'accord pour le salarié varient selon qu'il accepte ou qu'il refuse l'application de l'accord aux clauses contraires et incompatibles de son contrat de travail.

Le salarié accepte

Les conditions de l'accord s'appliquent au salarié.

Le salarié refuse

Le salarié dispose d'un délai d'1 mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a informé les salariés du contenu de l'accord.

Le refus de l'application de l'accord est un motif justifiant le licenciement.

L'employeur dispose d'un délai de 2 mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N480>)

À la fin du licenciement, le salarié peut être indemnisé (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14860>) sous certaines conditions.

Il peut s'inscrire comme demandeur d'emploi (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1636>) et être accompagné par Pôle emploi.

Textes de loi et références

Code du travail : articles L2254-1 à L2254-2 (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?>

- [idSectionTA=LEGISCTA000006177937&cidTexte=LEGITEXT000006072050](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177937&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Rapports entre accords de performance collective et contrat de travail

Code du travail : articles R6323-1 à D6323-3-3

- (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000038005212/)
Alimentation du CPF

Code du travail : articles L2232-12 à L2232-14 (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?>

- [idSectionTA=LEGISCTA000006198560&cidTexte=LEGITEXT000006072050](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198560&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Conditions de validité : présence de délégués syndicaux

Code du travail : articles L2232-21 à L2232-22-1 (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?>

- [idSectionTA=LEGISCTA000035627973&cidTexte=LEGITEXT000006072050](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035627973&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Entreprise de moins de 11 salariés

Code du travail : article L2232-23 (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?>

- [idArticle=LEGIARTI000036761858&cidTexte=LEGITEXT000006072050](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036761858&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Entreprise de 11 à 20 salariés

Code du travail : article L2232-23-1 (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?>

- [idArticle=LEGIARTI000036761855&cidTexte=LEGITEXT000006072050](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036761855&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Entreprise de 11 à 49 salariés

Code du travail : articles L2232-24 à L2232-26 (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?>

- [idSectionTA=LEGISCTA000036262049&cidTexte=LEGITEXT000006072050](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000036262049&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Entreprise d'au moins 50 salariés

Code du travail : articles L2254-1 et L2254-2 (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?>

- [idSectionTA=LEGISCTA000006177937&cidTexte=LEGITEXT000006072050](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177937&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Rapports entre conventions et accords collectifs de travail et contrat de travail

Voir aussi

Temps de travail du salarié : aménagement des horaires (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F75>)

- [public.fr/particuliers/vosdroits/F75](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F75)
Service-Public.fr

Durée du travail du salarié : convention de forfait en heures ou en jours (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19261>)

- [public.fr/particuliers/vosdroits/F19261](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19261)
Service-Public.fr