

ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Entre les soussignés :

La société « *Dénomination sociale* », « *Forme de la Société* », au capital de « *Montant en euros* » euros, Numéro INSEE : « *Numéro SIREN (ou SIRET)* », immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro : « *Numéro unique d'identification* » RCS « *Ville* », dont le siège social est situé « *Adresse complète du siège social* »,

Représentée par MmeM. « *Prénom et Nom du représentant de l'entreprise* », agissant en qualité de « *Qualité du représentant de l'entreprise* »,

dénommée ci-dessous « *L'entreprise* »,

d'une part,

Et,

les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise :

- MmeM. « *Prénom et Nom de chaque représentant syndical* », représentant « *Nom du syndicat représenté* »,

d'autre part,

Il a été conclu l'accord collectif suivant :

PREAMBULE

Les parties signataires se sont rapprochées afin de conclure un accord de performance collective conformément aux dispositions de l'article L 2254-2 du Code du travail. Le présent accord vise à ...

⇒ *Définir les objectifs de l'accord. Plusieurs objectifs peuvent se combiner.*

SI l'accord vise à répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise

Préciser les besoins d'organisation de l'entreprise

Exemples :

- *Définition d'un statut collectif commun (modalités communes d'organisation du travail et unification de la structure de la rémunération ou réorganisation des sites d'activité) à la suite d'une fusion de sociétés*
- *Mise en place du travail du dimanche pour adapter l'activité aux habitudes de consommation et rester compétitive*
- *Modification de la structure de la rémunération pour pallier aux difficultés de recrutement et/ou fidéliser les collaborateurs*

- *Développement des compétences afin d'adapter l'entreprise et ses salariés à l'évolution du marché.*

SI l'accord vise à préserver l'emploi

Indiquer le contexte, décrire les difficultés rencontrées ou les enjeux qui s'imposent à l'entreprise Il peut s'agir de difficultés économiques ou de menaces sur la compétitivité de l'entreprise.

Exemples :

- *Perte de marché ;*
- *Mutation technologique ;*
- *Chute du résultat d'exploitation.*

SI l'accord vise à développer l'emploi

Préciser les raisons de l'accroissement d'activité. En dehors de toutes difficultés économiques, il s'agira d'améliorer la performance de l'entreprise, de l'adapter à son environnement économique, social et concurrentiel, d'ajuster les compétences par rapport aux besoins des clients.

Exemples :

- *Nouveau marché ou accroissement du marché ;*
- *Événement particulier ;*
- *Gain d'agilité, de productivité ;*
- *Réalisation d'économies.*

En conséquence, et dans le cadre du dispositif prévu à l'article L. 2254-2, I du Code du travail, l'objet du présent accord est :

Indiquer la nature des mesures contenues dans l'accord. L'accord peut porter sur les trois points suivants ou sur un seul », « Justifier de la cohérence des mesures contenues dans l'accord avec les objectifs poursuivis énoncés ci-dessus :

Le présent accord prévoit les mesures mises en œuvre au sein de l'entreprise pour répondre aux objectifs fixés, sa durée d'application, ses conditions de suivi et des clauses de rendez-vous ainsi que ses modalités de renouvellement ou de révision et les conditions dans lesquelles il peut être dénoncé. Il décrit également les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée. Les dispositions ci-dessous se substituent de plein droit à toute disposition conventionnelle antérieure au présent accord ayant le même objet ainsi qu'à tout usage ou engagement unilatéral applicable au sein de l'entreprise ayant le même objet et en particulier aux dispositions de l'accord « *Préciser l'objet de l'accord (ou de chacun des accords)* », "*Date de l'accord (ou de chacun des accords)* ».

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail dans les conditions prévues à l'article L. 2254-2 du Code du travail.

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 – AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL

Si l'accord de performance collective aménage le temps de travail sur une période supérieure à la semaine

1.1. Modalités d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

Afin de tenir compte des nécessités liées au bon fonctionnement de l'entreprise et des fluctuations de l'activité (alternance de périodes de haute et de basse activité), les parties ont décidé de répartir la durée légale du travail sur une période de référence supérieure à la semaine dans le cadre des articles L 3121-41 et suivants du Code du travail.

Pour cette répartition, la période de référence retenue est un *cadre plurihebdomadaire/un cadre annuel/un cadre pluriannuel*.

Des changements de durée ou d'horaires de travail pourront intervenir dans les conditions suivantes : « Préciser les conditions de ce changement et le délai de prévenance. A défaut de stipulation précise, le délai de prévenance est fixé à 7 jours ».

Si les salariés à temps partiel sont concernés par l'aménagement du temps de travail

« Prévoir le mode de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail à temps partiel ».

Les absences des salariés ainsi que les arrivées et les départs de la société en cours de période de référence sont prises en compte dans les conditions suivantes, notamment pour la détermination de la rémunération qui leur est due :

- "Modalités de prise en compte des absences des salariés";

Modalités de prise en compte des arrivées en cours de période de référence

- "Modalités de prise en compte des arrivées en cours de période de référence";

Modalités de prise en compte des départs en cours de période de référence

- "Modalités de prise en compte des départs en cours de période de référence";

Les heures supplémentaires sont décomptées comme suit :

- Période de référence fixée à un an : Toute heure effectuée par le salarié au-delà de « Nombre d'heures » heures de travail par an est considérée comme étant une heure supplémentaire à l'issue de la période de référence.

Les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine au-delà de « Limite maximale de la durée du travail hebdomadaire » constituent des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré. Ces heures n'entrent pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence.

- Période de référence inférieure ou supérieure à un an : Toute heure effectuée par le salarié au-delà d'une durée moyenne de 35 heures par semaine est considérée comme étant une heure supplémentaire à l'issue de la période de référence.

Les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine au-delà de « Limite maximale de la durée du travail hebdomadaire » heures constituent des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré. Ces heures n'entrent pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence.

1.2. Impact sur la rémunération

La mise en œuvre des dispositions prévues au présent article est sans incidence sur la rémunération des salariés.

Si l'accord de performance collective met en place ou modifie un dispositif de forfait annuel

Si l'accord de performance collective met en place un dispositif de forfait annuel

Dans le cadre du présent accord, les signataires décident de mettre en place au sein de la société « *Dénomination sociale* » le forfait annuel en jours/heures comme suit :

Si l'accord de performance collective modifie un dispositif de forfait annuel

Dans le cadre du présent accord, les signataires décident de modifier les modalités du forfait annuel en jours/heures définies par l'accord collectif du « *Date de l'accord collectif relatif au forfait jour* » comme suit :

Conformément aux dispositions des articles L 3121-53 et suivants du Code du travail, "*Compléter l'accord avec les stipulations requises*".

Attention :

La mise en place d'un forfait annuel requiert l'accord exprès du salarié et l'établissement d'une convention annuelle de forfait. Un forfait ne peut donc pas être imposé à un salarié. En revanche, si le salarié a déjà conclu une convention individuelle de forfait et qu'un accord de performance collective vient modifier les dispositions de l'accord collectif mettant en place le forfait, ces modifications s'imposent au salarié. Il convient néanmoins d'être prudent. Dans le cadre d'une hausse du volume du forfait annuel en jours par exemple, l'employeur doit s'assurer que la charge de travail est raisonnable et que la rémunération perçue n'est pas manifestement sans rapport avec les sujétions imposées au salarié (*C. trav. art. L. 3121-60 et L. 3121-61*).

ARTICLE 2 – AMENAGEMENT DE LA REMUNERATION

Exemple si la rémunération est aménagée à la baisse

Compte tenu des circonstances décrites en Préambule du présent accord, les parties ont décidé de diminuer la rémunération des salariés, tout en maintenant les horaires de travail.

Aussi, dans le respect des minima conventionnels,

Si tous les salaires sont réduits, les salaires mensuels bruts des salariés/les salaires mensuels de base sont réduits de "*Montant de la réduction de salaire*" euros "*Pourcentage de la réduction de salaire*" % ;

Si les salaires sont réduits par tranches : les salaires mensuels bruts des salariés compris entre "*Montant*" euros et "*Montant*" euros sont réduits de "*Pourcentage*" % ; les salaires mensuels bruts des salariés compris entre "*Montant*" euros et "*Montant*" euros sont réduits de "*Pourcentage*" % ;

Si les sommes versées au titre de la rémunération variable sont réduites : les sommes versées au titre de la rémunération variable sont réduites de "*Montant*" euros "*Pourcentage*" % ; Autres modalités d'aménagement de la rémunération à la baisse "*Autres modalités d'aménagement de la rémunération à la baisse*".

Pour l'application du présent article, il faut entendre par rémunération, le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié, conformément à l'article L 3221-3 du Code du travail.

ARTICLE 3 – ORGANISATION DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE ET/OU GEOGRAPHIQUE INTERNE

Au regard des circonstances énoncées dans le Préambule du présent accord « *Rappeler ici l'objet de la mobilité Exemples : réorientation des activités, évolution des métiers, des technologies...* », les parties conviennent de mettre en œuvre les mesures suivantes pendant toute la durée d'application de l'accord.

3.1. Définition de la mobilité professionnelle

3.2. Mesures d'accompagnement de la mobilité professionnelle

3.3. Impact sur la rémunération de la mesure de mobilité professionnelle

TITRE II – MESURES SPECIFIQUES (*Facultatif*)

ARTICLE 4 – CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Après publication du présent accord et avant toute proposition individuelle de mobilité, la direction de l'entreprise observera une phase de concertation personnalisée avec le ou les salariés qui en feront la demande afin de prendre en compte les contraintes personnelles et familiales ainsi que les situations liées aux contraintes de handicap et de santé.

L'entreprise proposera selon les cas les mesures suivantes :

Si l'entreprise propose l'organisation d'un entretien personnalisé *"l'organisation d'un entretien personnalisé (dans le cadre d'une mobilité professionnelle par exemple, il permettra d'identifier les éventuels besoins en termes de formation et d'adaptation)"*;

Si l'entreprise propose l'organisation du télétravail : l'organisation du télétravail pour les salariés les moins mobiles Par exemple : *"la mise en place d'un jour de télétravail par semaine pour les salariés dont le temps de trajet est compris entre "Durée du trajet (en heures) " et "Durée du trajet (en heures) " (ou dont la distance entre leur domicile et leur nouveau lieu de travail est comprise entre "Préciser la distance " km et "Préciser la distance " km) et 2 jours de télétravail par semaine au-delà de "Préciser la durée (en heures)" ou de "Préciser la distance " km.*

Si l'entreprise propose un changement d'affectation géographique : *"l'affectation sur un lieu d'activité plus proche du domicile"*;

Si l'entreprise propose une mobilité géographique spécifique *"l'exclusion de la mobilité géographique pour les salariés ayant des personnes handicapées à leur charge ou pour les salariés à temps partiel ayant plusieurs emplois"*;

Si l'entreprise propose une adaptation du calendrier de la mobilité *"des dates de changement de lieu de travail compatibles avec les dates de rentrée scolaire"*;

Si l'entreprise propose une aide au reclassement des conjoints *"l'aide au reclassement des conjoints"*;

Autres mesures visant à concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale *"Autres mesures visant à concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale"*.

ARTICLE 5 – EFFORTS DES DIRIGEANTS SALARIES, MANDATAIRES SOCIAUX ET ACTIONNAIRES

Conscients des efforts demandés aux salariés sur leur rémunération en vue de parvenir à l'objectif défini en Préambule du présent accord, les parties signataires ont décidé qu'un effort proportionné sera également fourni par :

- les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, suivant les modalités suivantes : *"Décrire les mesures d'effort demandées aux dirigeants salariés Par exemple : diminution de la rémunération correspondant à la fonction technique définie dans le contrat de travail" ;*

- les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance de la société : *"Décrire les mesures d'effort demandées aux mandataires sociaux et aux actionnaires Par exemple : respectivement diminution de la rémunération correspondant au mandat social, absence de distribution de dividendes"*.

ARTICLE 6 – INFORMATION DES SALARIES SUR L'EXISTENCE ET LE CONTENU DE L'ACCORD

Conformément à l'article L 2254-2 du Code du travail, l'accord, qui sera affiché sur les panneaux réservés à cet effet, sera individuellement porté à la connaissance des salariés par remise en main propre contre décharge ou courrier recommandé avec AR. Il sera également mis à disposition sur l'intranet de l'entreprise.

S'agissant des salariés pour lesquels le présent accord est susceptible d'emporter modification de leur contrat de travail, la communication de l'accord se doublera d'une information de ces mêmes salariés sur le droit d'accepter ou de refuser l'application de l'accord à leur contrat de travail et les conséquences qui en résultent. En complément de l'article 15-1 du présent accord et sans que cette liste ne soit limitative, il est précisé que sont notamment concernés par cette information individuelle spécifique les salariés à temps plein pour lesquels le contrat renvoie expressément à l'octroi de jours de réduction du temps de travail ainsi que les salariés à temps partiel pour lesquels l'application de l'annualisation du temps de travail emporte nécessairement modification des éléments contractuels actuels.

Il sera mentionné dans ce courrier que le refus exprimé dans le délai d'un mois entraîne un licenciement individuel qui repose sur un motif spécifique de rupture. Ce dernier constitue une cause réelle et sérieuse.

Ce courrier d'information spécifique sera adressé au cours du mois civil suivant l'agrément du présent accord collectif. La date de première présentation de ce courrier spécifique d'information quant à la faculté de refuser ou d'accepter l'application de l'accord à leur contrat de travail fera partir le point de départ du délai d'un mois.

Les salariés pour lesquels le présent accord n'emporte pas modification de leur contrat de travail ne se verront pas remettre le présent courrier spécifique d'information.

TITRE III : CONSEQUENCES DE L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 7 – APPLICATION DE L'ACCORD AUX CONTRATS DE TRAVAIL

Chaque salarié concerné dispose d'un délai d'un mois, à compter de la date à laquelle il a été informé de l'existence et du contenu de l'accord et de son droit de l'accepter ou de le refuser, pour faire connaître sa décision à l'employeur.

Article 7.1. Acceptation du salarié

En cas d'acceptation du salarié, les stipulations du présent accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles de son contrat de travail, sans que la signature d'un avenant soit nécessaire.

Cette acceptation peut être expresse ou tacite par l'absence de refus exprès dans le délai d'un mois précité.

Article 7.2. Refus du salarié

Le refus du salarié de l'application du présent accord sur son contrat de travail doit intervenir dans le délai d'un mois prévu ci-dessus. Il doit être exprimé par écrit selon les modalités suivantes (lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre ou par tout autre moyen conférant date certaine).

Conformément à l'article L 2254-2 du Code du travail, les salariés ayant refusé l'application de l'accord pourront faire l'objet d'un licenciement fondé sur un motif spécifique (l'existence de l'accord de performance collective et le refus du salarié) qui constitue une cause réelle et sérieuse.

Le licenciement sera notifié aux salariés concernés au plus tard dans un délai de deux mois, à compter de la notification du refus et selon la procédure du licenciement individuel pour motif personnel défini aux articles L 1232-2 à L 1232-14 ainsi qu'aux articles L 1234-1 à L 1234-11, L 1234-14, L 1234-18, L 1234-19 et L 1234-20 du Code du travail.

A l'issue du licenciement, le salarié pourra s'inscrire et être accompagné comme demandeur d'emploi et être indemnisé par Pôle emploi. Il bénéficiera d'un abondement supplémentaire à hauteur de "Montant de l'abondement supplémentaire sur le Compte personnel de formation" euros sur son compte personnel de formation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'abondement du compte personnel de formation est de 3 000 euros minimum en cas de refus d'application de l'accord (C. trav. art. L 2254-2 et R 6323-3-2). L'accord peut toutefois prévoir un abondement plus important.

TITRE IV : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 8 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

SI l'accord s'applique à l'ensemble des établissements de la société

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de la société « *Dénomination sociale* » situés en France.

SI l'accord s'applique aux salariés de l'un des établissements de la société

Le présent accord s'applique aux salariés de l'établissement de « *Ville (Etablissement, champ d'application de l'accord)* ».

SI l'accord s'applique à certaines catégories de personnel seulement

Le présent accord s'applique aux « *Catégories de salariés visées par l'accord Par exemple : uniquement les commerciaux en cas de modification de la structure de la rémunération* » de la société « *Dénomination sociale* ».

SI l'accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société à l'exclusion de certaines catégories

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société « *Dénomination sociale* », à l'exception « *Préciser la catégorie de salariés exclue Par exemple : les cadres dirigeants en application de l'article L 3111-2 du Code du travail dans le cas d'un accord de performance*

collective relatif à l'aménagement de la durée du travail ou les salariés en congé parental à temps partiel ou en temps partiel thérapeutique dans l'hypothèse d'une augmentation de la durée du travail ».

SI l'accord est conclu pour une durée déterminée

A l'échéance de l'accord, et en cas de retour aux clauses antérieures du contrat, les nouveaux embauchés se verront appliquer les dispositions suivantes : « *Préciser les dispositions qui s'appliqueront aux salariés nouvellement embauchés en cas de retour aux clauses antérieures du contrat à l'échéance de l'accord* ».

ARTICLE 9 – DUREE D'APPLICATION DE L'ACCORD

SI l'accord est conclu pour une durée indéterminée

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à compter du « *Date d'entrée en vigueur de l'accord* ». Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par tout ou partie des signataires, dans les conditions prévues aux articles L 2261-9, L 2261-10 , L 2261-11 et L 2261-13 du Code du travail.

SI l'accord est conclu pour une durée déterminée

Le présent accord s'applique à compter du « *Date d'entrée en vigueur de l'accord* » et pour une durée déterminée de "Durée d'application de l'accord" années de date à date.

Un mois avant le terme du présent accord, les parties se réuniront en vue de l'éventuel renouvellement de l'accord. A défaut de renouvellement, l'accord arrivé à expiration cessera de produire ses effets, en application de l'article L. 2222-4 du Code du travail.

SI la durée de l'accord est fonction de son objet

A compter du « *Date d'expiration de l'accord* », les clauses contraires ou incompatibles du contrat de travail des salariés concernés par l'accord produiront à nouveau leurs pleins effets. Les salariés seront rétablis dans leur situation antérieure à l'application du présent accord.

ARTICLE 10 – SUIVI DE L'ACCORD

Pour la mise en œuvre du présent accord, il est prévu « *Description des modalités de suivi de l'accord Par exemple...* ».

S'il est créé une commission paritaire de suivi

- création d'une commission paritaire de suivi (objet, composition, fréquence des réunions, etc.) ;

Si le suivi de l'accord est attribué au CSE

- Attribution du suivi au CSE à l'occasion de ses consultations récurrentes présentant un lien avec les thèmes de négociation obligatoire, etc. ;

Si autres modalités de suivi de l'application de l'accord

« Autres modalités de suivi de l'application de l'accord »

ARTICLE 11 – INFORMATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les institutions représentatives du personnel seront informées selon les modalités suivantes :
Définir les modalités

ARTICLE 12 – INFORMATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Exemples :

Information par voie d'affichage ou intranet

Afin de permettre une information des salariés concernés, les comptes rendus de la commission de suivi prévue à l'article 10 seront affichés sur les panneaux de la direction/seront mis en ligne sur l'intranet.

Information personnelle de chaque salarié

Chaque « *Périodicité de l'information* », la direction de la société informera par lettre chaque salarié des conséquences de l'application de l'accord.

ARTICLE 13 – CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer (...) suivant l'application du présent accord en vue d'entamer des négociations relatives à son adaptation. En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de (...) suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

ARTICLE 14 – REVISION DE L'ACCORD

Pendant sa durée d'application, le présent accord pourra être révisé dans les conditions fixées par la loi. Chacune des parties habilitées pourra solliciter la révision du présent accord selon les modalités suivantes : *Définir les modalités*

Les dispositions de l'avenant de révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifieront, soit à la date qui aura été expressément convenue soit, à défaut, à partir du lendemain de son dépôt.

ARTICLE 15 – COMMUNICATION DE L'ACCORD

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord.

ARTICLE 16 – NOTIFICATION ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera déposé :

- Un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de *ville* ;
- Un exemplaire à la DIRECCTE de *ville*.

Fait à "*Ville*", le "*Date de signature*",
en "*Nombre d'exemplaires de l'accord*" exemplaires,

"Nom du signataire pour l'entreprise"

"Nom de chaque signataire pour les
organisations syndicales"