

Dernière mise à jour le 07 avril 2025

# L'Accord de Performance Collective, outil de flexibilité pour surmonter les difficultés économiques

L'accord de performance collective se présente comme un des outils adaptés aux entreprises en difficulté. Il peut être signé dans toutes les entreprises, quel que soit l'effectif.

## Sommaire

- Qu'est-ce qu'un accord de performance collective ?
- Pour quels motifs un accord de performance collective peut-il être négocié dans l'entreprise ?

L'accord de performance collective se présente comme un des outils adaptés aux entreprises en difficulté. Il peut être signé dans toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, et même en l'absence de difficultés économiques.

L'accord de performance collective est issu des ordonnances Macron sur le renforcement du dialogue social et la sécurisation des relations de travail. Il donne la possibilité aux entreprises de s'adapter aux évolutions de leur marché et offre de véritables leviers de flexibilité.

Il permet d'aménager la durée du travail, les rémunérations et les conditions de mobilité professionnelle ou géographique au sein de l'entreprise.

Il peut être mobilisé pour :

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

L'accord de performance collective a l'avantage de permettre d'éviter des licenciements alors qu'une reprise d'activité est possible dans les prochains mois. Par son intermédiaire, l'activité de l'entreprise peut ainsi être simplement adaptée sur une période déterminée, en soutien de la relance économique.

Il peut être négocié même si l'entreprise n'est pas confrontée à des difficultés économiques conjoncturelles, son objectif étant de permettre à celle-ci d'adapter ses ressources humaines aux réalités de son activité.

Enfin il peut être cumulé avec le chômage partiel de longue durée.

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

L'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 a remplacé et fusionné les accords de maintien dans l'emploi (AME), les accords de préservation ou développement de l'emploi (APDE) et les accords de mobilité interne (AMI) en une seule catégorie d'accords : les accords de performance collective.

Un accord de performance collective (APC) est un accord collectif permettant de négocier des mesures exclusivement dans **3 domaines limitativement énumérés par la loi** (qui ne se cumulent pas nécessairement) :

- L'aménagement de la durée du travail des salariés, de ses modalités d'organisation et de sa répartition ;
- L'aménagement de leur rémunération (éventuellement à la baisse) dans le respect des salaires minima ;
- La détermination des conditions de leur mobilité professionnelle ou géographique au sein de l'entreprise.

## Pour quels motifs un accord de performance collective peut-il être négocié dans l'entreprise ?

L'accord de performance collective est conclu pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi.

Exemples :

- Pour faire face à la nécessité de redéployer du personnel sur les sites de production de l'entreprise, un APC peut prévoir une mobilité géographique des salariés. Celle-ci s'imposera aux salariés, sauf en cas de refus, alors même que leur contrat de travail ne prévoit pas de clause de mobilité ;
- Pour rationaliser sa gestion du personnel, une entreprise peut conclure un APC en vue d'harmoniser les règles de rémunération et prévoir une modification

de la structure des rémunérations (salaire de base, treizième mois, primes et gratifications).

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/negociier-accord-performance-collective.html> »

*Retrouvez l'ensemble des informations indispensables pour négocier un APC et utilisez notre modèle d'accord d'entreprise :*