



L'UNSA, c'est mon choix

ACCORD DE PERFORMANCE :

DANGER

L'UNSA vous explique tout sur cet accord que la Direction a déjà tenté, sans succès, de mettre en place à l'arrivée de notre nouvelle DRH mais avec une nouvelle tentative dans le cadre de la négociation de l'accord de télétravail en 2024.

Créé par une ordonnance Macron, le 22 septembre 2017, l'accord de performance collective est un accord collectif qui permet d'aménager la durée de travail, la rémunération ou la mobilité d'un salarié dans le but de préserver, développer l'emploi ou de répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.



Ce dispositif a été très peu utilisé jusqu'à présent. Seulement 360 accords ont été signés depuis sa création.

L'accord de performance collective :

- * modifie des éléments essentiels du contrat de travail des salariés pour adapter les moyens humains à la conjoncture économique de l'entreprise
- * offre une alternative aux licenciements en période de difficultés économiques.
- * aménage des éléments de la relation de travail du salarié, même si ce qu'il prévoit est moins favorable que le contrat de travail.



En négociant un tel accord collectif, il est possible :

-
- * d'aménager la durée de travail, ses modalités d'organisation et ses modalités de répartition,
 - * de modifier la rémunération en respectant les salaires minima conventionnels et le SMIC,
 - * de déterminer les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

A titre d'exemple, cet accord peut prévoir une baisse de salaire, ou alors mettre en place des horaires différents.



Quelles sont les obligations de l'employeur d'un tel accord sur le contrat d'un salarié ?

Il doit informer les salariés par tout moyen conférant une date certaine et précise (mails avec accusé de réception et/ou de lecture, envoi recommandé avec accusé de réception ...), de :

- * l'existence de l'accord,
- * le contenu de l'accord,
- * le droit d'accepter ou refuser l'application de l'accord.

L'accord de performance collective prime sur ce qui était prévu initialement dans le contrat de travail, même s'il s'agit d'éléments essentiels tels que la rémunération, la durée du travail ou la mobilité.

◀◀ *Les accords de performance collective : le revolver sur la tempe*

IMPORTANT

Le salarié a un mois pour refuser par écrit la modification de son contrat.

Passé ce délai, il est réputé avoir accepté l'application de l'accord et son contrat sera modifié de plein droit.

acceptation

Quelles sont les conséquences en cas de refus du salarié ?



Le couperet tombe !

Il sera licencié et **la Direction** aura 2 mois pour engager la procédure d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Imaginez le pouvoir qu'un accord de performance peut donner à un employeur vis-à-vis de ces salariés car il leur permet d'aménager plus facilement les salaires, la durée du travail et la mobilité.



L'UNSA ne sera jamais un syndicat qui laissera carte blanche à notre employeur pour casser vos contrats de travail ni vos acquis sociaux.



La Direction a en ligne de mire le réseau d'agences pour le moment. Mais attention si la boîte de pandore est ouverte qu'en sera-t-il pour tous les autres services du Groupe Matmut ?

L'UNSA compte sur les autres syndicats pour ne pas signer un tel accord, certains vous ont fait de belles promesses pendant la campagne électorale, espérons qu'elles soient tenues.

Les promesses sont comme des bulles de savon, faciles à faire, mais difficiles à maintenir.

L'UNSA le syndicat qui vous tient informé de ce qui peut vous arriver !

Unsa-Matmut

tél. 06 09 11 95 86

unsa.matmut@gmail.com

www.unsa-matmut.com

Le 05/06/2024

LinkedIn

