

NEWSLETTER DE MARS 2022

Sommaire :

- ⇒ Suites de la crise : et si l'accord de performance collective était une solution ?
- ⇒ Pourquoi et comment modifier le capital social de votre entreprise ?

SUITES DE LA CRISE : ET SI L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE ÉTAIT UNE SOLUTION ?

L'accord de performance collective est un outil très souple permettant à l'employeur de s'adapter aux évolutions du marché. Il peut être lié à des difficultés économiques, mais pas nécessairement.

L'accord, dont l'objet est de répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou de préservation et de développement de l'emploi, permet de proposer des aménagements relatifs à la durée du travail ou encore la rémunération. L'une des particularités du dispositif, est que les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires du contrat de travail des salariés qui l'acceptent.

Quant à ceux qui en refusent l'application, ils s'exposent à un licenciement reposant sur un motif spécifique constituant une cause réelle et sérieuse.

Contenu de l'accord

L'accord peut :

- Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition.
- Aménager la rémunération dans le respect des salaires minima hiérarchiques.
- Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ([article L 2254-2 du Code du travail](#)).

Les thèmes cités sont limitatifs mais peuvent être combinés. L'employeur peut, par exemple, modifier la durée du travail tout en en diminuant certains éléments

de rémunération, comme le taux des heures supplémentaires. Si l'entreprise est encore à 39 heures, l'employeur peut réduire la durée du travail à 35 heures tout en baissant la rémunération.

La difficulté est de trouver un juste équilibre afin que l'accord puisse être conclu.

L'accord doit définir ses objectifs dans un préambule qui peut préciser :

- Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée et à son terme.
- Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés.
- Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés.
- Les modalités d'accompagnement des salariés refusant l'application de l'accord ainsi que l'abondement de leur compte personnel de formation.

S'il est obligatoire de prévoir un préambule précisant les objectifs de l'accord, le contenu de ce dernier semble plus libre. Il convient, selon nous, a minima de prévoir les modalités d'information des salariés.

Par ailleurs, l'accord doit prévoir les clauses « classiques » de tout accord collectif : champ d'application, durée, renouvellement, révision etc.

La clause relative à la durée de l'accord est importante. À défaut de clause, l'accord est réputé être conclu pour 5 ans.

Enfin, si l'accord de performance collective porte sur l'aménagement du temps de travail (modulation, mise en place de forfaits...), il doit aussi prévoir les clauses obligatoires requises en la matière.

Conclusion de l'accord

L'accord d'entreprise ou d'établissement est conclu selon les modalités habituelles. Il peut donc être conclu avec les délégués syndicaux s'ils existent et, à défaut, selon les modalités dérogatoires (représentants du personnel, salariés mandatés...).

Dans les **TPE de moins de 11 salariés**, l'employeur peut proposer un projet d'accord de performance collective aux salariés qui **devra être approuvé par la majorité des 2/3 du personnel**.

Dans tous les cas, l'accord doit être déposé auprès de la Drets et du secrétariat greffe du conseil des prud'hommes.

Application de l'accord

L'employeur doit informer les salariés par tout moyen conférant date certaine, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'en accepter ou d'en refuser l'application. Les modalités de l'information sont prévues par le préambule de l'accord.

Acceptation du salarié

Si le salarié accepte l'application de l'accord, les stipulations de ce dernier se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail.

Il conviendra de s'assurer du respect des règles impératives telles que les durées maximales de travail, des salaires minima hiérarchiques, du SMIC etc.

Aucune modalité d'acceptation n'est prévue par les textes. Il est préférable que celle-ci soit prévue par l'accord collectif, l'acceptation écrite étant fortement recommandée.

Refus du salarié

Si le salarié refuse l'application de l'accord, il dispose d'un délai d'1 mois à compter de la date à laquelle il a été informé de l'existence et du contenu de l'accord, pour faire connaître par écrit sa décision de refus à l'employeur.

Ce refus expose alors le salarié à un licenciement reposant sur une cause réelle et sérieuse.

Le licenciement repose sur un motif spécifique (« sui generis ») présumé constituer une cause réelle et sérieuse, ce qui écarte l'appréciation du juge.

L'employeur dispose alors d'un délai de 2 mois pour engager une procédure de licenciement, en appliquant la procédure de licenciement individuel pour motif personnel (sous respect des dispositions prévues aux [articles L 1234-1 à L 1234-11 du code du travail](#)).

Dans ce cas, l'employeur est tenu d'abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié licencié à hauteur de 3 000 euros.

Concernant, les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ainsi que les salariées en état de grossesse bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement. Rien n'indique que le refus de l'application de l'accord de performance collective permette la rupture du contrat de travail. La Cour s'était prononcée en ce sens concernant une salariée enceinte dans le cadre de l'ancien dispositif des accords de mobilité interne, solution qui pourrait être transposée aux accords de performance collective ([Cass. soc. 4 mars 2020, n° 18-19189](#)).

La mise en place d'un accord de performance collective peut s'avérer complexe, voire inadaptée. Aussi, n'hésitez pas à contacter votre chargé(e) de mission pour une étude personnalisée et un accompagnement répondant aux besoins de votre entité !

POURQUOI ET COMMENT MODIFIER LE CAPITAL SOCIAL DE VOTRE ENTREPRISE ?

Que ce soit pour consolider financièrement votre entreprise, pour faire suite à l'arrivée d'un nouvel associé, ou pour renforcer sa crédibilité, il peut être utile de modifier le capital social de votre entreprise.

Pourquoi modifier le capital social de votre société ?

La modification du capital social peut poursuivre plusieurs objectifs.

Son augmentation peut viser à **consolider financièrement votre** entreprise si elle rencontre des difficultés, afin de rembourser des dettes par exemple. On procède alors à une recapitalisation.

La modification du capital social peut aussi faire suite à **l'arrivée d'un nouvel associé**, qui intègre votre société et fournit un apport au capital afin de se voir attribuer des parts sociales.

Renforcer le capital social de votre société peut permettre de renforcer sa crédibilité vis-à-vis des banques, des partenaires commerciaux, des fournisseurs et des clients (par conséquent, **fixer un capital social trop bas pourrait nuire à la crédibilité de l'entreprise et faire croire aux tiers qu'elle ne disposerait pas d'une surface financière suffisante pour honorer ses engagements**), et constitue une plus-value à mettre en avant dans votre communication.

Enfin, vous pouvez aussi souhaiter **réduire le capital social** de votre entreprise, notamment afin d'optimiser sa gestion financière.

Quelles sont les démarches à effectuer pour modifier le capital social de votre société ?

Les démarches à effectuer afin de modifier le capital social de votre entreprise varient en fonction de la nature de la modification (augmentation ou réduction) et des caractéristiques de l'apport (en numéraire ou en nature. Seuls les apports en numéraire sont abordés ci-dessous, pour les augmentations en nature merci de nous consulter) :

1. Tenir une **assemblée générale extraordinaire** décidant de la réduction ou de l'augmentation du capital social.
2. **Publier un avis de modification** dans un [journal d'annonces légales](#).
3. **Enregistrer les modifications** au [registre du commerce et des sociétés](#) auprès du greffe du tribunal de commerce en adressant :
 - Les statuts actualisés de votre entreprise.
 - Le [cerfa n°11682*07](#) complété.
 - Le procès-verbal de l'assemblée général extraordinaire.

Notre pôle juridique peut vous accompagner dans la réalisation de l'ensemble de vos démarches, contactez votre chargé(e) de mission pour convenir d'un rendez-vous ou envoyez-nous un courriel à info@agora-sea.fr.