MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS
Liberté
Égalité
Fraternité

CODE DU TRAVAIL NUMÉRIQUE

7 nov. 2022

Procédure de licenciement suite à un accord de performance collective (APC)

1

Négociation d'un accord de performance collective

afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi

Rappel

L'APC peut par exemple :

- Aménager la durée du travail, 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

2

Signature de l'accord de performance collective

3

Information des salariés

sur le contenu de l'accord et le droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application de l'accord

L'employeur est tenu d'informer individuellement les salariés par tout moyen conférant date certaine ou dans les conditions éventuellement prévues par l'accord

4

Décision du salarié

Le salarié informe l'employeur de sa décision sur l'application de l'accord par écrit

1 mois au plus après l'information des salariés

Rappel

- **Le silence** du salarié pendant ce délai **vaut acceptation**

5

Acceptation du salarié

Application de l'accord de performance collective, son contenu remplace les stipulations visées dans le contrat de travail (pas de signature d'avenant au contrat de travail)

Refus du salarié

Décision de l'employeur de licencier le salarié

L'employeur dispose d'un délai de 2 mois à compter du refus du salarié pour engager la procédure de licenciement. Passé ce délai, le licenciement est impossible.

Refus du salarié

Décision de l'employeur de ne pas licencier le salarié

L'accord de performance collective ne s'applique pas au salarié

6

Convocation à l'entretien préalable

Envoi par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou remise en main propre contre décharge

7

Entretien préalable au licenciement

Au moins 5 jours ouvrables (du lundi au samedi) après réception de la convocation

- **Si le salarié est absent**, l'employeur peut tout de même poursuivre la procédure de licenciement

Rappel

- Le salarié et l'employeur peuvent être **accompagnés au cours de l'entretien** par une personne appartenant à l'entreprise

à défaut de représentants du personnel dans l'entreprise le salarié peut recourir à un conseiller du salarié

8

Envoi de la lettre de licenciement

Au moins 2 jours ouvrables après l'entretien préalable

9

Début du préavis

à la première présentation de la lettre de licenciement

Application des mesures d'accompagnement prévues par l'accord de performance collective ou, si l'accord ne prévoit rien, abondement par l'employeur du compte personnel de formation du salarié de 3.000 € minimum

Rappel

- Le préavis peut **ne pas être exécuté dans certains cas** (dispense du préavis par l'employeur, cas de force majeure ou impossibilité d'exécution)

10

Fin du préavis et du contrat de travail

Remise des documents de fin de contrat

Le salarié peut s'inscrire en tant que demandeur d'emploi, bénéficier d'un accompagnement, et être indemnisé par France Travail

Eléments dus au salarié à la rupture du contrat

- **Versement de l'indemnité de licenciement**
- **Versement des sommes dues en fin de contrat** (solde de tout compte)
- **Certificat de travail**
- **Attestation France Travail**
- **Reçu pour solde de tout compte**