



Accord de performance collective : la Cour de cassation consacre un élargissement de son champ d'application tout en limitant ses effets sur le contrat de travail

L'accord de performance collective (APC), institué par l'article L. 2254-2 du Code du travail, constitue un outil de flexibilité permettant aux entreprises d'adapter leur organisation afin de répondre aux nécessités liées à leur fonctionnement ou de préserver ou développer l'emploi.

Dans ce cadre, l'APC permet à l'employeur de modifier le contrat de travail des salariés sans qu'il soit nécessaire de recueillir leur accord par la signature d'un avenant mais uniquement dans trois domaines limitativement énumérés par le législateur :

- la durée du travail,
- la rémunération,
- la mobilité professionnelle ou géographique.

Le salarié conserve néanmoins la faculté de refuser l'application de l'accord à sa situation individuelle.

Dans cette hypothèse, l'employeur peut engager une procédure de licenciement reposant sur un motif spécifique (« sui generis »), qui ne constitue ni un licenciement pour motif personnel ni un licenciement pour motif économique, mais qui est expressément reconnu par l'article L. 2254-2 du Code du travail comme constituant une cause réelle et sérieuse.

➤ **Une extension du contenu possible des APC**

Par deux arrêts rendus le 28 mai 2026, la Cour de cassation apporte une précision importante quant au contenu des accords de performance collective.

En l'espèce, un syndicat sollicitait l'annulation d'un APC au motif que celui-ci comportait des stipulations étrangères aux trois domaines visés par l'article L. 2254-2 du Code du travail. L'accord contenait notamment des dispositions relatives :

- à la qualité de vie et aux conditions de travail (QVCT),
- au droit à la déconnexion,
- à l'égalité professionnelle,
- ainsi qu'à l'hygiène et à la sécurité.

Pour la première fois, la Haute juridiction juge qu'un accord de performance collective peut valablement comporter de telles stipulations.

Elle fonde sa décision sur l'article L. 2221-2 du Code du travail, qui reconnaît aux accords collectifs une vocation générale à régler l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales des salariés.

Il en résulte que le contenu d'un APC peut être plus large que les seuls trois objets expressément mentionnés par l'article L. 2254-2.

➤ **Une limite essentielle : l'absence d'effet substitutif des clauses étrangères**

La Cour de cassation apporte toutefois une limite majeure à cette ouverture.

Seules les stipulations portant sur la durée du travail, la rémunération ou la mobilité bénéficient du mécanisme dérogatoire prévu par l'article L. 2254-2 permettant leur substitution automatique aux clauses incompatibles du contrat de travail.

À l'inverse, les dispositions de l'APC qui portent sur d'autres matières ne peuvent pas modifier unilatéralement le contrat de travail des salariés.

Si elles sont incompatibles avec les stipulations contractuelles existantes, le salarié demeure libre d'en refuser l'application sans s'exposer au régime spécifique de licenciement prévu pour le refus d'un APC.

Cette analyse est confirmée par un second arrêt rendu le même jour, dans lequel la Cour juge que le licenciement d'un salarié ayant refusé l'application de dispositions d'un APC relatives à une obligation de résidence et à une clause de non-concurrence était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Ces stipulations, étrangères aux trois domaines limitativement prévus par l'article L. 2254-2, ne pouvaient être imposées au salarié par le seul effet de l'accord collectif.

➤ **Portée pratique de la décision**

Ces deux décisions clarifient le régime juridique des accords de performance collective.

D'une part, elles offrent aux partenaires sociaux une plus grande liberté dans la négociation en admettant que l'APC puisse traiter de nombreuses questions relatives aux conditions de travail.

D'autre part, elles rappellent que le mécanisme particulièrement dérogatoire permettant de modifier unilatéralement le contrat de travail demeure d'interprétation stricte et ne peut concerner que les trois domaines expressément prévus par le législateur.

Les entreprises devront ainsi distinguer avec précision, au sein d'un même APC, les stipulations bénéficiant du régime spécifique de l'article L. 2254-2 de celles qui relèvent du droit commun de la modification du contrat de travail, sous peine de voir un éventuel licenciement fondé sur leur refus jugé sans cause réelle et sérieuse.

<http://www.courdecassation.fr/decision/6a17df3ccdc6046d4732b054>