

Informations & perspectives

n° 2 / mercredi 28 février 2007

« GPEC » Mieux vaut prévenir...

La **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** est un formidable outil pour construire la sécurité sociale professionnelle. A condition de savoir comment s'en servir. Car, attention !, cet outil est une lame à double tranchant...

La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 dite « de cohésion sociale », ou encore « loi Borloo-Larcher », oblige les entreprises ou les groupes de plus de 300 salariés (ou les entreprises de dimension communautaire ayant au moins un établissement de 150 salariés ou plus en France) à engager, tous les trois ans, une négociation sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise à propos de la stratégie de l'entreprise et de ses effets sur l'emploi (article L. 320-2 du Code du travail), ainsi que sur la **mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** et d'éléments associés : formation, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétence, accompagnement à la mobilité...

La première échéance de cette négociation est fixée à **janvier 2008**, mais elle doit être anticipée. On peut même écrire, qu'il commence à y avoir le feu au lac... De fait, comme le soulignait *La Tribune* datée du 1^{er}

décembre 2006 : « Une rafale de décisions de justice rappelle aux DRH que l'adaptation à froid des évolutions futures de l'entreprise est une obligation. Les décisions en référé du TGI de Nanterre dans l'affaire Cap Gemini, et du TGI de Paris dans l'affaire NextiraOne, donnent une force considérable à l'article L. 320-2 du Code du travail » (cf. l'encadré « Jurisprudence »).

Ces décisions ont en effet annulé des plans sociaux, dit « de sauvegarde de l'emploi », en raison de l'absence d'accords conclus en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Complètement applicable aux entreprises de plus de 300 salariés, cette exigence s'impose aussi aux PME, puisque l'article L. 432-1-1 du Code du travail leur impose « d'informer et consulter annuellement le comité d'entreprise sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » lors de la présentation

annuelle au comité d'entreprise du rapport annuel d'ensemble.

Cette énième réforme du Code du travail instaure donc un **lien nouveau entre la GPEC et les plans de sauvegarde de l'emploi, a priori favorable aux salariés.** La négociation ou la consultation du

comité d'entreprise doit être engagée et conduite de bonne foi par l'employeur, faute de quoi il peut se voir reprocher, en cas de licenciements, de ne pas avoir mis en place de mesures de prévention visant notamment à en limiter le nombre.

Au fondement de la GPEC, l'obligation d'adaptation

D'origine jurisprudentielle, mais désormais gravée dans le marbre par l'article L. 321-1 du Code du travail (loi Aubry II du 19 janvier 2000), cette obligation vise à **prévenir le licenciement économique** : « Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé (...) ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise. » En substance, si un employeur a des salariés dont les compétences ne correspondent plus à ses besoins de production, c'est à lui d'adapter ses salariés. Il ne peut pas les licencier pour en embaucher d'autres ayant les qualifications souhaitées !

Aussi, **la jurisprudence met généralement à la charge de l'employeur l'obligation d'adaptation des salariés à l'évolution de leur travail par des actions de formation. Le non respect de cette obligation de moyens entraîne souvent la non-reconnaissance par la justice du caractère économique des licenciements.** Selon la Cour de cassation : « L'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi » (chambre sociale, 25 février 1992). Faute de quoi, le licenciement pour motif économique est dépourvu de légitimité. Cette obligation est, de plus, indépendante de l'effectif de

l'entreprise et du nombre de salariés concernés par le projet de licenciement (chambre sociale, 10 juillet 1995).

La loi Aubry II du 19 janvier 2000 et celle dite « de modernisation sociale » du 17 janvier 2002 ont, de même, établi un **lien étroit entre l'obligation d'adaptation et le droit à la formation professionnelle.** Par exemple, l'article L. 933-2 relatif à la négociation quinquennale de branche sur la formation professionnelle dispose que cette négociation doit porter sur les actions de formation mises en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés de la branche d'activités.

Enfin, la **loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle** renforce l'obligation de l'article L. 321-4-1 sur le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) en ajoutant : « L'employeur veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences... » (art. L. 930-1 du Code du travail).

A noter que dans le cadre d'un licenciement économique, selon l'art. L. 321-4-2, **l'employeur a une obligation de reclassement personnalisée des salariés.** En effet, en cas de licenciement économique, le salarié bénéficie d'une « convention de reclassement personnalisée lui permettant de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail,

d'action de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement. »

L'employeur étant tenu d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, il doit à la

fois savoir définir les compétences dont il aura besoin dans l'avenir et veiller à maintenir l'employabilité de ses salariés en assumant une véritable obligation générale contractuelle de formation. C'est, ici, le **fondement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.**

Mais gare au piège du « congé de mobilité » !

Cependant, les tendances antisociales de l'actuel gouvernement se sont exprimées sans retenue dans la **loi du 30 décembre 2006 « pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social »**. Une bonne part de ce texte à l'état de projet a d'ailleurs été déclarée contraire à la Constitution par le Conseil constitutionnel dès le 28 décembre 2006... Malgré tout, sous le prétexte de « sécurisation des parcours professionnels » (une terminologie abusivement empruntée à la CFDT...), la loi de décembre 2006 comprend un **article 48 particulièrement dangereux**, maintenu par le Conseil constitutionnel, permettant un véritable contournement des obligations des employeurs en matière de licenciements pour motif économique.

Sous le nom alléchant de « **congé de mobilité** » (nouvel article L. 320-2-1 du Code du travail), ce dispositif pervers s'applique aux entreprises employant au moins 1000 salariés, ou aux groupes d'entreprises employant ensemble au moins 1000 salariés, ou encore aux entreprises ou groupes de dimension communautaire. Il vise en fait à sortir des salariés des effectifs des entreprises, en dehors de toute procédure collective et sans information ni consultation des CE.

En effet, le « congé de mobilité » peut être proposé individuellement par l'employeur à

chaque salarié, à condition d'avoir conclu un accord de... GPEC ! Si un salarié accepte cette proposition, son contrat de travail est réputé rompu d'un commun accord avec son employeur, à l'issue du congé (sans période de préavis supplémentaire). De plus, en cas de plan de sauvegarde de l'emploi survenant après l'acceptation d'un « congé de mobilité », **le ou les salariés ainsi piégés ne bénéficient pas des mesures prises dans le cadre collectif, ni même des simples obligations légales de leur employeur dans le cadre des licenciements pour motif économique**, qu'ils soient individuels ou collectifs.

Malgré tout, la durée du « congé de mobilité », ses modalités de mise en œuvre et la rémunération des salariés éventuellement concernés doivent être précisées par l'accord de GPEC. D'où la nécessité d'être particulièrement vigilant à ce sujet, lors des négociations. D'autant que **la CGT est favorable aux suspensions de contrat de travail qui permettent aux salariés de se former ou de faire l'essai d'un emploi dans une autre entreprise, mais en gardant leur rémunération et leurs droits sociaux, ainsi qu'un droit au retour** si la reconversion tentée n'aboutit pas.

Pour que GPEC rime avec sécurité sociale professionnelle, nous devons être offensifs, c'est-à-dire proposer, voire imposer notre revendication de **négozier à l'échelle**

des groupes, plutôt qu'à celle des entreprises, et, pourquoi pas, sur des périmètres sociaux interentreprises ou intergroupes,

démarche qui est d'ailleurs financièrement **soutenue par l'Etat** et qui offre beaucoup plus de possibilités à la sécurisation réelle des emplois.

La négociation d'une GPEC ne se substitue pas à l'information et à la consultation du CE !

Le 2 août 1989, l'esprit de la gestion prévisionnelle de l'emploi, orientée vers la prévention des licenciements économiques, trouvait une première expression légale. En effet, la loi n° 89-549 institue parmi les obligations de l'employeur vis-à-vis du comité d'entreprise, celle de l'informer et de le consulter sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise. Cette **obligation d'information et de consultation concerne, entre autres, les actions de prévention et de formation que l'employeur compte mettre en œuvre au regard notamment des conséquences de l'évolution économique ou technologique** (art. L. 432-1-1 du Code du travail).

La loi dite « de modernisation sociale » du 17 janvier 2002 a introduit, ensuite, l'article L. 321-2-1 dans le Code du travail qui sanctionne les licenciements pour motif économique prononcés par une entreprise qui n'a pas cherché à mettre en place des institutions représentatives du personnel qu'elle était tenue d'instituer.

Enfin, la loi du 18 janvier 2005 dite « de cohésion sociale » ou « loi Borloo » institue une **obligation triennale de négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise**, à propos de la stratégie de l'entreprise et de ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les compétences des salariés (art. L. 432-1-1 du Code du travail).

Jurisprudence

Le **5 septembre 2006**, le **TGI de Nanterre** a suspendu les procédures d'information et de consultation (livres IV et III) du CE de **Cap Gemini**. La société avait signé un accord de GPEC, mais le tribunal a estimé qu'elle n'avait pas mis en œuvre cet accord avant de licencier. Cap Gemini doit verser une astreinte de 5000 euros par jour, à défaut de GPEC.

Le **5 octobre 2006**, le **TGI de Paris**, saisi en référé, a suspendu le

plan social de la société **NextiraOne**, car l'entreprise n'avait pas ouvert de négociation triennale sur la GPEC, alors qu'elle prévoyait de conclure un accord de méthode avec les partenaires sociaux pour la consultation du CE (livres IV et III), dans le cadre de la suppression de 322 emplois. NextiraOne a été condamnée à verser 2000 euros à chacun des syndicats, au titre des frais de justice.

Financement public

Le projet de Loi de Finance 2007 du PFSS (Plan de financement de la sécurité sociale) propose un accompagnement des mutations économiques par un encouragement des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, par le biais d'une **exonération des indemnités de départ volontaire versées aux salariés ayant trouvé un emploi stable ou créé ou repris une entreprise** dans la limite de quatre fois le plafond de la Sécurité sociale.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (Code du travail, art. L. 322-7) prévoyait déjà une **aide au conseil destinée aux PME de moins de 250 salariés dans l'élaboration d'un plan de GPEC**. Ce dispositif d'aide au conseil a été institué par le décret n° 2003-681 du 24 juillet 2003 qui modélise cette aide. La circulaire du 29 mars 2004, précise les dispositifs des aides octroyées aux PME pour mettre en place des actions de GPEC.

Plusieurs types de convention peuvent être passés entre l'Etat et les entreprises :

La convention « individuelle » est conclue entre l'Etat et une

entreprise de moins de 250 salariés. Celle-ci choisit librement un consultant. L'Etat prend en charge jusqu'à 50% des coûts d'un consultant externe missionné sur ce sujet dans la PME, sans dépasser 15 000 €. Cette convention est conclue pour une durée d'un an maximum.

La convention « interentreprises » est conclue au niveau d'un bassin d'emploi, d'une filière économique ou d'un secteur d'activité. Un consultant est alors recruté par ce groupement d'entreprises et est chargé d'élaborer un plan de GPEC pour chaque entreprise et de préconiser des actions et projets collectifs (coopérations, actions mutualisées...). L'aide de l'Etat, limitée à 50% du coût d'intervention du consultant, est alors plafonnée à 12 500 € par entreprise. Aucun seuil d'effectif n'existe. Des PME et des entreprises de plus de 250 salariés peuvent s'associer.

Ces conventions d'aide à la GPEC font l'objet de **formulaires types**, gérés par les Directions départementales (ou régionales) du travail et de la formation professionnelle.

Groupes Le Monde et Bayard : un appel pour une GPEC intergroupes en faveur de la sécurité sociale professionnelle

En février dernier, une quinzaine de **délégués du personnel, élus aux Comités d'entreprise et de groupe, représentants et délégués syndicaux FILPAC-CGT, Info'Com-CGT et SGLCE**, mandatés dans les groupes Bayard (2500 salariés en CDI et 3300 pigistes, 1 quotidien national et 150 magazines) et Le Monde (3500 salariés, 1 quotidien national, 7 quotidiens régionaux, 2 quotidiens

gratuits, une trentaine de magazines...), ont lancé un **appel à la mise en œuvre, le plus tôt possible, de partenariats de solidarité entre leurs groupes, au nom du salut de leur indépendance et de la sauvegarde de leurs moyens de production, ainsi qu'au nom d'une véritable politique de sécurité sociale professionnelle** pour tous leurs salariés.

« Concrètement, *ont-ils écrit*, nous demandons que nos directions décident ensemble, et en dialogue avec les organisations syndicales, la **mise en œuvre de dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur des périmètres sociaux intergroupes**. Proposer, en cas de restructuration de certaines activités, dans l'un ou l'autre groupe, des possibilités de « reclassement interne » à l'échelle de toutes les activités des deux groupes rassemblés ; proposer des « congés de mobilité professionnelle » (garantissant la sécurité d'un emploi dans le groupe d'origine) aux salariés qui souhaitent participer à un projet ou au développement d'une activité existante dans l'autre groupe que le leur ; proposer des évolutions de carrière, voire des reconversions, qui ne seraient envisageables que dans le

cadre considérablement élargi des deux groupes socialement associés ; coordonner les évolutions démographiques (pyramides des âges selon les métiers, de part et d'autre, départs massifs à la retraite, métiers émergents ou déclinants...) ; mutualiser les moyens et les politiques de formation ; favoriser, de ce fait, des projets communs et nouveaux, que chaque groupe, séparément, n'a pas les moyens économiques et humains de concevoir et de développer... Nous demandons **l'ouverture immédiate de discussions paritaires intergroupes afin de construire solidairement la sécurité sociale professionnelle** qui sera le socle fondamental d'une refondation de la presse écrite pluraliste et indépendante, presse bien représentée par les titres que nous produisons. »

Le document de 4 pages distribué aux salariés :

http://www.lemonde-infocomcgt.fr/IMG/pdf/2007_02_00_A4_infocomcgt_4p_secusocpro1.pdf

<http://www.cgtbayard.org>

