

# Négocier et comprendre la GEPP-MM

CFDT METALLURGIE ALSACE

23 juin 2023

## Rappel sur les différents modes de

### ■ réorganisation possible:

- 1) Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)
- 2) Rupture conventionnelle collective (RCC)
- 3) Accord de performance collective (APC)
- 4) ... et la GEPP

# De la GPEC à la GEPPMM



Ancienneté de la notion de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétences) :

Loi du 2 août 1989 sur le licenciement économique et le droit à la conversion: institution d'une **obligation de consulter le comité d'entreprise** « *sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée.*

*Il est informé et consulté sur les **prévisions** annuelles et pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en œuvre, compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique ».*

# De la GPEC à la GEPPMM

---

Loi n°2003-775 du 21 août 2003 sur les retraites introduit dans le champ des **négociations obligatoires** au niveau des branches, le thème de « *la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés* ».

Mais c'est la loi no 2005-32 du 18 janvier 2005 qui a fait entrer ce sujet dans les thèmes de négociation **obligatoire**.

Par l'ANI du 14 novembre 2008, les partenaires sociaux ont cherché à « *lui insuffler une nouvelle dynamique* » et, à cet effet, ont défini sa finalité.

Modifiée à plusieurs reprises, la législation sur la GPEC résulte désormais de plusieurs ordonnances de 2017 (Ord. no 2017-1386, 22 sept. 2017 ; Ord. no 2017-1387, 22 sept. 2017 ; Ord. no 2017-1718, 20 déc. 2017).

# De la GPEC à la GEPPMM



La GPEC peut être définie comme :

- ayant pour objet **l'anticipation** des évolutions prévisibles des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles ;
- au regard des stratégies des entreprises (ou des groupes) ;
- au regard des mutations prévisibles du secteur d'activité
- pour permettre à celles-ci de renforcer leur dynamisme et leur compétitivité
- Pour permettre aux salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel:
  - au sein de l'entreprise
  - ou dans le cadre d'une mobilité externe.

# De la GPEC à la GEPPMM

---

Il s'agit donc de concevoir et de mettre en œuvre une politique et un **plan d'action cohérent** visant à réduire de façon anticipée, les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise (en termes d'effectifs et de compétences) en fonction de son plan stratégique ou au moins d'objectifs à moyen terme bien identifiés et impliquant les salariés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Il faut donc que la stratégie de l'entreprise ou du groupe soit bien définie et bien comprise (= transparence nécessaire).

# De la GPEC à la GEPPMM

---

■ ■  
**Le lien entre GEPP et consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise:**

**L2312-17: Le CSE est consulté sur les orientation stratégiques de l'entreprise**

La consultation se fait au niveau de **l'entreprise** et non de l'établissement.

Consultation chaque année SAUF si un accord en dispose autrement (dans la limite d'une consultation tous les **3 ans**).

Pensez à intégrer la question des **conséquences environnementales** de l'activité de l'entreprise dans le champ de la consultation

# De la GPEC à la GEPPMM



**Le lien entre GEPP et consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise:**

L2312-24:

« Le comité social et économique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

**Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.**

Le comité émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et **peut proposer des orientations alternatives.**

Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre (= la navette). »



# De la GPEC à la GEPPMM



**Le lien entre GEPP et consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise:**

Base de la consultation: **BDESE** (L2312-8, L.2312-36, R2312-8 et 9)

**Droit à l'expertise comptable** (L2315-87)

*« La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension des orientations stratégiques de l'entreprise. »*

(L2315-87-1)

**Financement:** employeur, 80 %, CSE, 20 %, sauf accord différent

# De la GPEC à la GEPPMM

L2242-20:

« Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 **d'au moins trois cents salariés**, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France, **l'employeur engage tous les trois ans**, **notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10**, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur (...) »

→ Limitation à une condition d'effectifs de 300 salariés pour l'entreprise ou le groupe ou 150 salariés si groupe de dimension communautaire

# De la GPEC à la GEPPMM



## Les entreprises concernées

L2242-20:

*« Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 **d'au moins trois cents salariés**, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France,*

Limitation à une condition d'effectifs :

- de 300 salariés pour l'entreprise
- ou le groupe
- ou 150 salariés si groupe de dimension communautaire

# De la GPEC à la GEPPMM



## La périodicité

L2242-20 : normalement, 3 ans

MAIS possibilité de repousser ce délai à 4 ans (comme toutes les négociations récurrentes)

Possibilité de raccourcir ce délai.

# De la GPEC à la GEPPMM



## Le niveau de négociation

Comme pour toutes les négociations obligatoires, la négociation sur la GEPPMM peut être menée au niveau de l'entreprise ou du groupe (art. L. 2232-32).

# De la GPEC à la GEPPMM

## **Contenu de la négociation: le changement de terminologie est inopérant**

En théorie, la GPEC, même si elle est intégrée à la négociation « *sur les emplois et les parcours professionnels et sur la mixité des métiers* », reste une problématique indépendante.

En effet, l'article L. 2242-20 du Code du travail, qui énumère les sujets à aborder dans cette négociation quand il y a lieu d'appliquer les dispositions supplétives, note, en tête de liste : « *La mise en place d'un dispositif de GPEC* ».

Mais, en fait, la modification de l'appellation ne change pas grand-chose.

En effet, l'intégration de la notion de « parcours professionnels » allait de pair avec la suppression du sujet de la formation dans les thèmes de négociation obligatoire.

# De la GPEC à la GEPPMM

## Ordre public: ouvrir une négociation

### Article L2242-2

*« Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France **l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, en plus des négociations mentionnées à l'article L. 2242-1, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.** »*

*(pas d'autres précisions d'ordre public)*

# De la GPEC à la GEPPMM

■ ■ 

---

L2242-20 (**dispositions supplétives** donc non obligatoires)

*« Dans les entreprises et les groupes d'entreprises (...), l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :... »*



# De la GPEC à la GEPPMM



L2242-20 (**dispositions supplétives** donc non obligatoires)

1° **La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique,

ainsi que sur les **mesures d'accompagnement** susceptibles de lui être associées,

en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences

ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'article L. 2254-2 (qui régit l'APC)

(...)

# De la GPEC à la GEPPMM



---

L2242-20:

2° Le cas échéant, **les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2254-2 [ donc par le biais d'un APC]**, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;

# De la GPEC à la GEPPMM



L2242-20:

3° **Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle** dans l'entreprise et **les objectifs du plan de développement des compétences**, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;

4° Les perspectives de recours par l'employeur aux **différents contrats de travail**, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

5° Les conditions dans lesquelles les entreprises **sous-traitantes** sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;

6° **Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.**

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

# De la GPEC à la GEPPMM



Les grandes lignes de la GEPP-MM:

- Élaborer un diagnostic sur la stratégie économique, financière, sociale environnementale de l'entreprise ou du groupe (quels objectifs, à quel délai, est-on sur une stratégie offensive de croissance, défensive de protection, ou d'évolution des emplois?)
- Faire une cartographie des métiers:
  - Métiers en développement ou émergents (nouveaux métiers avec déficit de compétences en interne)
  - Métiers sensibles, ou en décroissance (les besoins en effectifs sont amenés à diminuer)
  - Métiers « constants » (ne nécessitent pas d'accompagnement soutenu)
  - Métiers en mutation ou en évolution (évolution prévisible importante)
- Faire une pyramide des âges

# De la GPEC à la GEPPMM



En fonction des données stratégiques et sociales, le champ des possibles est infini:

- Actions pour favoriser le recrutement, la mixité,
- Mobilités internes, géographiques, professionnelles et / ou fonctionnelles (priorités au recrutement et promotions internes par exemple)
- Mobilités externes [= sortie des effectifs], par le biais d'un accord de RCC, d'APC ou un congé de mobilité (voir dispositif ***transitions collectives*** ci-après), congé senior...
- Actions de formation, de développement des compétences...
- Actions de diminution du recours aux contrats précaires
- Agir sur les parcours syndicaux.

# De la GPEC à la GEPPMM



## Remarques sur les mesures sur l'adaptation / la formation des salariés:

Les entreprises peuvent mettre à profit la négociation sur la GPPMM pour remplir leur devoir d'adaptation des salariés à leur emploi, tel qu'il résulte de l'article L. 6321-1 du Code du travail :

*« L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.*

*Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ».*

Le devoir d'adaptation est extrêmement important car sa méconnaissance est de nature à priver le licenciement économique de cause réelle et sérieuse quand les salariés sont licenciés en raison de l'évolution des métiers de l'entreprise.

- Cass. soc., 8 nov. 2006, no 05-41.680

***Soyez donc vigilants pour que les mesures de l'accord soient efficaces, et concrètes***

# La GEPP



*La GEPP n'est pas un PSE: ce n'est pas un outil de restructuration « à chaud »... mais elle peut conduire à des suppressions de postes*

*Arrêt FGMM CFDT c/ IBM Cass. soc. 12 janvier 1999, n° 97-12.962*

Rejet de la demande de mise en oeuvre d'une procédure prévoyant une consultation spécifique du CE et un plan social (PSE).

Le projet qui consiste à rechercher parmi les salariés ceux qui seraient candidats à des mesures n'entraînant pas la rupture du contrat de travail, telles que temps partiel indemnisé, congé sans solde indemnisé, préretraite progressive, mise en disponibilité, constitue une mesure de GPEC.

# La GEPP



## GEPP et consultation du CSE

Si lorsqu'un accord relatif à la GPEC a été conclu, le CSE n'a pas à être consulté **sur la gestion prévisionnelle dans le cadre de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques**, il est en revanche obligatoire de le consulter si les **mesures ponctuelles** prévues dans le cadre de l'accord **ont un impact sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment lorsque ces mesures sont de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs**.

Cass. soc. 29 mars 2023 n°21-17729

(rappel L2312-14 al. 3:

*Les entreprises ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du comité social et économique.)*



# La GEPP (le congé de mobilité)

---

## Article L1237-18

Un congé de mobilité peut être proposé par l'employeur dans les entreprises ayant conclu un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences.

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

# La GEPP (le congé de mobilité)

---

Article L1237-18-2

L'accord collectif détermine :

- 1° La durée du congé de mobilité ;
- 2° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- 3° Les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur, comprenant les conditions d'expression de son consentement écrit, et les engagements des parties ;
- 4° L'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;
- 5° Le niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité ;
- 6° Les conditions d'information des institutions représentatives du personnel ;
- 7° Les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux **indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique**.

# La GEPP (le congé de mobilité)

---

L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte **rupture du contrat de travail d'un commun accord** des parties à l'issue du congé.

L'autorité administrative est informée par l'employeur des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité.

Pas d'obligation de revitalisation du bassin d'emploi dans la GEPP

# La GEPP (la RCC)

---

L'article L. 1237-17 du Code du travail précise qu'il est possible d'inclure dans un accord de GPEC un accord de rupture conventionnelle collective,

Même si la majorité des accords de rupture conventionnelle collective sont négociés séparément, certaines entreprises ont choisi de ne pas la dissocier de l'accord de GPEC (exemple : accord VISTEON ELECTRONICS France du 4 mars 2019 ; accord EDF ENR PWT du 13 décembre 2018 (*source LAMYLINE*)).

# La GEPP (les sanctions)

Le non-respect de l'obligation de négocier sur la GEPPMM est soumis aux mêmes règles qu'en ce qui concerne les autres obligations de négocier.

Depuis des années, deux articles du Code du travail prévoient des sanctions pénales :

- — l'article L. 2243-1 du Code du travail : « *le fait de se soustraire aux obligations prévues à l'article L. 2242-1, relatives à la convocation des parties à la négociation et à l'obligation périodique de négocier, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €* » (C. trav., art. L. 2243-1) ;
- — l'article L. 2243-2 : « *le fait de se soustraire aux obligations prévues aux articles L. 2242-1 et L. 2242-20 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros* » (C. trav., art. L. 2243-2).

La rédaction de ces deux articles n'a pas été modifiée par l'ordonnance no 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Or, **le contenu de l'article L. 2242-1 a changé** : il ne vise que les deux premiers blocs de la négociation obligatoire sans autre précision, ce qui prive d'efficacité le texte de l'article L. 2243-1.

Quant à l'article L. 2242-20, son contenu n'est plus le même.

**Si l'on s'en tient à la rédaction de l'article L. 2243-2 et à celle de l'actuel article L. 2242-1, la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels ne serait plus concernée !!!**

# La GEPP (les sanctions)

---

*Peut-on faire annuler un PSE s'il n'y a pas eu de GEPP?*

La chambre sociale a considéré que la négociation sur la GPEC et le PSE sont deux processus indépendants (Cass. soc., 30 sept. 2009, no 07-20.525).

On ne peut donc pas faire suspendre ou annuler un PSE si l'employeur n'a pas mené une GEPP au préalable.

# MERCI DE VOTRE ATTENTION

---



**Cabinet d'avocat Dulmet Dörr**



**<https://www.dulmet-dorr.fr/>**