

LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

La GPEC est une notion ancienne (présente dès l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi de 1969), consacrée par la loi de programmation de cohésion sociale du 18 janvier 2005, tandis que la loi de sécurisation de l'emploi a créé de nouveaux thèmes de négociation triennale et que la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014 complète encore la liste des thèmes de la négociation d'entreprise et est venue renforcer la négociation et l'articulation entre la GPEC et le plan de formation.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une démarche permettant d'anticiper et de gérer les besoins en ressources humaines pour assurer et développer les activités des établissements afin d'accompagner et de soigner au mieux les personnes accueillies. Elle constitue à la fois une démarche prévisionnelle et opérationnelle.

La GPEC vise donc à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise ou de l'établissement en termes d'effectif et de compétence, en fonction de son plan stratégique à moyen terme.

Ce faisant, elle s'appuie sur des actions qui servent la performance de l'établissement et contribue au développement des compétences des salariés. Elle permet d'assurer l'employabilité des salariés et de faciliter leurs parcours professionnels.

- 1. Quelles sont les entreprises concernées par la GPEC ?**
- 2. Que permet la GPEC ?**
- 3. Quels sont les éléments sur lesquels porte l'obligation de négocier ?**
- 4. Sur quels éléments la négociation peut-elle également porter ?**
- 5. Quelles sont les modalités de négociation au niveau de l'entreprise ?**
- 6. Quelles sont les aides à la mise en place d'un dispositif de GPEC ?**
- 7. Quel rôle en termes de GPEC joue l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale ?**

En complément de cette fiche pratique, vous pouvez consulter sur le site de la FEHAP le modèle GPEC et la fiche RH Quel est l'intérêt d'une démarche GPEC ?

1. Quelles sont les entreprises concernées par la GPEC ?

Articles L 2331-1, L2341-1, L 2341-2 du code du travail

Toutes les entreprises peuvent s'engager dans une démarche de GPEC, même si l'obligation de négocier ne concerne que les entreprises et les groupes d'entreprises employant plus de 300 salariés. Les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément à l'article L. 1111-2 du Code du Travail.

Si une démarche GPEC est conduite dans une entreprise de moins de 300 salariés, le code du travail prévoit que le comité d'entreprise doit être informé et consulté sur ces prévisions. La consultation porte sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée. Le CE est aussi informé et consulté sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation.

2. Que permet la GPEC ?

- réduire des difficultés de recrutement,
- faire face à un problème de pyramide des âges,
- résoudre une situation de sureffectif,
- optimiser les dispositifs de formation,
- développer la qualification des salariés,
- valoriser les compétences individuelles et/ou collectives,
- accompagner des changements dans l'organisation du travail et de la production,
- développer les mobilités professionnelles des salariés,
- favoriser l'implication des salariés dans un projet d'évolution professionnelle.
- anticiper l'adaptation des compétences aux emplois.
- maîtriser les conséquences des changements technologiques et économiques.
- améliorer la gestion des carrières.
- réduire les risques et les coûts liés aux déséquilibres.

Un plan de GPEC permet à l'entreprise d'anticiper les conséquences des évolutions liées à ses environnements interne et externe et à ses choix stratégiques. Il a pour finalité de déterminer les actions à mettre en œuvre à court et à moyen terme, pour faire face aux évolutions d'effectifs, tout en répondant aux besoins de l'entreprise.

3. Quels sont les éléments sur lesquels porte l'obligation de négocier ?

Article L. 2242-15 (article L2242-13 à compter de janvier 2016) et L2245-16 du Code du travail

Article L. 2242-21

Articles L. 1233-21 et L. 1233-22

L'employeur, visé par l'obligation de négocier, engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise¹ une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, 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

¹ Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques 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.

professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 (voir infra point 2°).

2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2242-21, soit les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs² qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique.

3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels le plan 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.

Ce thème de négociation est issu de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui a renforcé la place de la formation professionnelle au sein de la négociation triennale de GPEC. Désormais, la définition des orientations de la formation professionnelle fait l'objet d'une négociation collective, alors qu'elle relevait auparavant du pouvoir de direction de l'employeur, qui devait seulement recueillir l'avis des représentants du personnel. La négociation sur la GPEC est à articuler avec la consultation du comité d'entreprise sur les orientations de la formation dans l'entreprise et sur le plan 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.

4. Sur quels éléments la négociation peut-elle également porter ?

La négociation peut également porter :

1° Sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

2° Sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques.

3° Sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise.

² L'accord comporte notamment (article L2242-22) :

1° Les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié ;

2° Les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;

3° Les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation ainsi que les aides à la mobilité géographique, qui comprennent notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport.

4° Sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée.

5° Sur le contrat de génération. La négociation de la GPEC peut porter sur le contrat de génération. Si c'est le cas, l'accord GPEC vaut accord sur le contrat de génération et exonère l'entreprise de la pénalité (voir fiche pratique sur le Contrat de génération page 4 et sq.).

6° Et en réalité, également sur le 2° cité infra au point 3 (*Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique*) : si elles sont bien citées dans l'article définissant les thèmes sur lesquels doit négocier l'employeur (article L2242-15), l'article précise cependant bien : « le cas échéant ». La mobilité interne peut donc faire l'objet d'une négociation triennale autonome ou peut (et non doit) également être rattachée à la négociation sur la GPEC.

5. Quelles sont les modalités de négociation au niveau de l'entreprise ?

Articles L 2242-1, L 2242-15, L 2242-18 et L 2242-2 du Code du travail

Articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du Code du travail

articles L 2242-4 et R 2242-1 du Code du travail

Articles L 2231-6 et D 2231-4

L'employeur engage tous les trois ans la négociation sur la GPEC. La négociation au niveau du groupe s'il existe est recommandé dans la mesure où si un accord de groupe est conclu sur le thème de la GPEC, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont réputées avoir satisfait aux obligations de négocier et sont donc dispensées de mener des négociations.

Ouverture des négociations

La négociation s'engage en principe au niveau de l'employeur. A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de trois ans suivant la précédente négociation, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation annuelle.

Lors de la première réunion sont précisés : le lieu et le calendrier des réunions, les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux sur les thèmes relevant de la négociation triennale. Ces informations doivent permettre une analyse de la situation comparée entre les femmes et les hommes, compte tenu de la dernière mise à jour des données prévues dans le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise³.

Issue de la négociation

- Si un accord est conclu, il est déposé auprès de la Direccte du siège de l'entreprise. Si l'accord porte sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques et technologiques, l'employeur le transmet aussi au Préfet du département du siège social de l'entreprise.
- Si un accord de GPEC ne peut être signé, un procès-verbal de désaccord doit être établi et déposé auprès de l'autorité administrative compétente. Ce procès-verbal contient les propositions respectives des différentes parties à la négociation et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

³ Obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, ce rapport permet d'identifier les inégalités et de définir les actions à mener pour aller vers l'égalité des hommes et des femmes en entreprise.

En effet, en l'absence d'accord, la mise en place d'un dispositif de GPEC et de ses mesures d'accompagnement s'impose à l'employeur.

Le procès-verbal peut servir de base pour formaliser le dispositif de GPEC et le communiquer aux salariés.

A l'issue de la négociation, et à défaut d'accord, le comité d'entreprise est consulté sur les cinq thèmes obligatoires de la négociation.

Le comité d'entreprise doit être consulté avant la conclusion de l'accord sur la GPEC. Il doit l'être également après, si certaines des modalités de l'accord sont modifiées (exemple d'un entretien prévu dans le cadre d'un accord GPEC et dont on modifie les modalités).

Validité de l'accord

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée :

- à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants,
- et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée, par écrit, dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord. Notifiée aux signataires, elle doit être motivée et doit préciser les points de désaccord.

Durée de l'accord

En principe, la durée de l'accord est calée sur la périodicité de la négociation. L'accord est ainsi conclu pour trois ans (jusqu'à la prochaine négociation).

Rien n'interdit toutefois la conclusion d'un accord fixant une durée d'application supérieure, voire d'un accord à durée indéterminée.

Cependant, cette éventualité ne dispenserait pas l'employeur d'engager une nouvelle négociation tous les trois ans.

Bilan de l'accord

Celui-ci constitue une obligation à l'échéance de l'accord de GPEC. Il s'agit d'assurer un suivi de l'accord pour mesurer la mise en œuvre effective ou non des objectifs déclarés. Il s'agit également, ce faisant, de préparer la négociation triennale à venir, en mettant en évidence les atouts ou insuffisances ou inefficacités des dispositions de l'accord précédent.

6. Quelles sont les aides à la mise en place d'un dispositif de GPEC ?

Articles L 2121-3, D.5121-6, D. 5121-7, D. 5121-8, D. 5121-9 du Code de travail

Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2007

Circulaire DGEFP du 29 mars 2004

Seules les entreprises de moins de 300 salariés, non soumises à l'obligation de négocier, bénéficient d'aides pour la mise en place d'un dispositif GPEC.

Pour accompagner celles-ci dans l'élaboration d'un dispositif de GPEC, l'Etat peut prendre en charge une partie des coûts liés au recours à un conseil extérieur à l'entreprise.

L'octroi de l'aide de l'Etat est subordonné à la signature de conventions

1. qui soit incitent et aident les entreprises à s'engager dans l'élaboration d'un plan de GPEC par la prise en charge d'une partie de leurs coûts de conseil
2. ou visent à les faire accompagner en confiant à des organismes professionnels ou interprofessionnels la mission de les sensibiliser aux enjeux de la GPEC.

Dans le premier cas : les conventions individuelles et les conventions de projet interentreprises

L'État peut prendre en charge jusqu'à 50 % du coût prévisionnel d'intervention du consultant, lequel est librement choisi par l'entreprise, sans dépasser :

- 12 500 € par entreprise dans le cadre d'une convention inter-entreprises (aucun seuil d'effectif n'est prévu pour bénéficier de ces conventions : le projet peut donc intégrer des entreprises excédant 300 salariés, même si les PME sont la cible prioritaire du dispositif).
- 15 000 € dans le cadre d'une convention conclue avec une seule entreprise dont l'effectif ne dépasse pas 300 salariés.

La demande de convention fait l'objet d'un formulaire type et doit être transmise :

- au préfet du département où est située l'entreprise demandeuse préalablement à l'intervention du consultant ;
- au préfet de région lorsqu'il s'agit d'une convention interentreprises et si les entreprises demandeuses sont localisées dans plusieurs départements de la même région.

Pour décider de la conclusion de la convention et de son montant, les services chargés de l'appréciation de la demande jugent de l'intérêt du projet au regard de l'environnement économique, social et local de l'entreprise.

La convention signée détermine le montant de la participation de l'État par rapport au coût d'intervention du cabinet de conseil ainsi que sa durée qui ne peut excéder 12 mois.

Dans le deuxième cas : Convention avec un organisme professionnel ou interprofessionnel :

Le ministre chargé de l'emploi au niveau national ou le préfet au niveau régional peuvent également conclure des conventions avec des organismes professionnels pour confier à ces organismes signataires la mission de sensibiliser un réseau d'entreprises à l'engagement d'actions de GPEC.

La convention est directement signée avec un organisme professionnel ou interprofessionnel qui a la responsabilité de piloter et de valoriser le projet collectif et de veiller à l'élaboration par un consultant d'un plan de GPEC dans chacune des entreprises bénéficiaires. L'Etat peut prendre en charge jusqu'à 70% du coût global des actions, en prenant en compte le nombre des entreprises visées, leurs effectifs et l'intérêt des actions envisagées.

Diagnostic court de l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) :

Enfin, les entreprises qui négocient un dispositif de GPEC peuvent bénéficier par l'ANACT d'un diagnostic court de 1 à 3 jours, sur leur situation en matière d'organisation du travail, d'emploi et de formation.

Ce diagnostic court s'adresse en priorité aux PME de moins de 500 salariés.

Ce diagnostic doit être demandé par le chef d'entreprise directement à l'ANACT, à la direction départementale ou régionale du travail ou à la direction régionale de la formation professionnelle.

Ce diagnostic donne lieu à un rapport remis au chef d'entreprise dont les conclusions doivent être présentées au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

7. Quel rôle en termes de GPEC joue l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale ?

Article L2241-4

La négociation ou démarche GPEC peut s'appuyer sur les travaux prospectifs de l'Observatoire des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la Branche.

Créé en 2005, l'observatoire de la Branche est une structure paritaire, chargée par la CPNE-FP de produire des informations et des analyses pour anticiper et accompagner les évolutions en termes d'emploi et de qualification dans la branche. Il permet d'anticiper la transformation des métiers, d'assurer une veille démographique des personnels et de préparer le renouvellement des qualifications et des compétences.

Il permet d'assurer également une veille démographique des professionnels, dans le souci de favoriser une démarche politique de GPEC dans les établissements de la branche.

Tous les cinq ans, une enquête emploi est menée auprès des établissements pour collecter des informations sur les besoins en emplois, et en qualifications. Des études régionales sont ensuite conduites qui permettent d'affiner les données recueillies par l'Observatoire et de faire apparaître les spécificités locales.

Ces informations permettent à l'Observatoire de se doter d'outils afin de répondre au mieux à l'obligation de mise en œuvre de la GPEC dans les établissements de la branche.

Sont consultable aujourd'hui notamment, outre les résultats de l'enquête emploi 2012,

- les portraits secteurs
[http://www.unifaf.fr/attached_file/componentId/kmelia24/attachmentId/e45de13a-23db-42b5-9980-ce747f7a2d36/lang/fr/name/UNIFAF-FichesSecteurs_interactif%20\(2\).pdf](http://www.unifaf.fr/attached_file/componentId/kmelia24/attachmentId/e45de13a-23db-42b5-9980-ce747f7a2d36/lang/fr/name/UNIFAF-FichesSecteurs_interactif%20(2).pdf)
- et les portraits métiers de notre branche
http://www.unifaf.fr/attached_file/componentId/kmelia24/attachmentId/e32aacc5-f20a-48ba-835c-1effa65b197b/lang/fr/name/UNIFAF-FichesMETIERS-Numerique_interactif.pdf.

Une nouvelle enquête emploi est actuellement en cours et ses premiers résultats seront connus fin 2017.

Section 1 : Thèmes obligatoires

18

Dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences La négociation sur la GPEC au niveau de l'entreprise porte sur la mise en place :

- d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, notamment en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétence.

C. trav., art. L. 2242-15

Peuvent aussi se trouver dans le cadre d'un accord de GPEC :

- des règles d'information des salariés sur les filières et les métiers afin de leur permettre d'avoir une visibilité sur l'évolution de leur métier ;
- des modalités relatives au recours à des « entretiens de progrès » (entretien annuel de progrès afin que le salarié élabore son projet professionnel à partir de ses aptitudes et de ses compétences et de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise) ou à des entretiens professionnels d'évaluation (soit pour tous les salariés, soit pour les salariés occupant des postes sensibles ou n'ayant fait l'objet d'aucune mutation depuis plusieurs années) ;
- des dispositifs de validation des acquis de l'expérience (pour permettre aux salariés de faire valider leurs acquis par l'obtention d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat professionnel) ;
- des bilans de compétences offrant au salarié l'occasion de faire un point sur sa carrière et d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle ;
- des actions qualifiantes ou de reconversion (création de passeport formation permettant au salarié d'acquérir de nouvelles connaissances) ;
- la mise en place de mesures d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés. Il peut s'agir de mesures de mobilité interne ou externe (mobilité géographique dans l'entreprise, création d'entreprise, essaimage...).

Par ailleurs, depuis la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, les modalités d'abondement du compte personnel de formation des salariés sont également des mesures d'accompagnements susceptibles d'être associées à une politique de GPEC. L'accord doit ainsi définir les critères et modalités de cet abondement par l'employeur.

C. trav., art. L. 2242-15

Pour plus de détails, sur le compte personnel de formation, voir l'étude «Formation professionnelle».

19

Mobilité interne La négociation porte, le cas échéant, sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un accord spécifique.

C. trav., art. L. 2242-15

20

Orientations de la formation professionnelle La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a renforcé la place de la formation professionnelle au sein de la négociation triennale de GPEC. La négociation porte sur les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir pour les 3 années de validité de l'accord.

C. trav., art. L. 2242-15

ce thème de négociation est issu de la loi de sécurisation de l'emploi. Désormais, la définition des orientations de la formation professionnelle fait l'objet d'une négociation collective, alors qu'elle relevait auparavant du pouvoir de direction de l'employeur, qui devait seulement recueillir l'avis des représentants du personnel.

La négociation sur la GPEC doit également être articulée avec les consultations annuelles du CE sur les orientations de la formation dans l'entreprise et sur le projet de plan de formation (v. n° 8).

C. trav., art. L. 2323-33 et L. 2323-35

Pour plus de détails, voir l'étude «Formation professionnelle».

21

~~——— Emploi et formation des salariés âgés — Les conditions de retour et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle doivent faire partie de la négociation sur la GPEC que ce soit au niveau de la branche ou au niveau de l'entreprise.~~

~~—C. trav., art. L. 2241-4 — C. trav., art. L. 2242-19~~

~~Certains accords de GPEC conclus au niveau des entreprises traitent de l'emploi des salariés âgés en prévoyant en général des modalités de retraits anticipés du marché du travail (préretraites maison avec suspension du contrat, assorties ou non d'une interdiction d'exercer un autre emploi, rachat par l'entreprise des trimestres de cotisations pour avoir une retraite au taux plein plus tôt, dispositifs de volontariat pour des mises à disposition sans activité permanente, passage à temps partiel quelques années avant la retraite...). D'autres accords comprennent des mesures sur le tutorat fondé sur le volontariat. L'accord peut faire de ces seniors des formateurs internes ou mettre en place, dans les emplois concernés, des binômes intergénérationnels.~~

La négociation peut également porter sur le contrat de génération.

C. trav., art. L. 2242-19

L'accord conclu dans le cadre de la négociation en matière de GPEC vaut conclusion de l'accord collectif relatif au contrat de génération s'il remplit certaines conditions.

Pour plus de détails, voir l'étude «Contrat de génération».

22

Perspectives de recours aux différents contrats de travail et diminution des emplois précaires La négociation porte sur les perspectives de recours aux différents contrats de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée, contrats d'insertion ou en alternance), au travail à temps partiel et aux stages. L'accord doit également envisager les moyens mis en oeuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée.

C. trav., art. L. 2242-15

23

Information des entreprises sous-traitantes sur les orientations stratégiques Lorsque l'entreprise est concernée par le recours à la sous-traitance l'accord doit définir les modalités d'information de ces sous-traitants sur les orientations stratégiques à 3 ans susceptibles d'affecter leurs métiers, leurs emplois et leurs compétences.

C. trav., art. L. 2242-15

24

Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales La négociation doit également porter sur le déroulement de carrière et l'exercice des fonctions des salariés exerçant des responsabilités syndicales.

C. trav., art. L. 2242-20

Section 2 : Thèmes facultatifs

25

De nouveaux thèmes facultatifs issus de la loi de sécurisation de l'emploi De nouveaux thèmes facultatifs peuvent être soumis à la négociation :

- les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise (v. l'étude «Modification du contrat de travail») ;

C. trav., art. L. 2242-15

- les modalités d'association des sous-traitants au dispositif de GPEC élaboré par l'entreprise ;
- les conditions de participation de l'entreprise à des actions de GPEC mises en oeuvre à l'échelle du territoire.

C. trav., art. L. 2242-16

Sous-section 1 : Accord de méthode

26

Mise en place d'un accord de méthode Les entreprises peuvent négocier, en même temps que la mise en place d'un dispositif de GPEC, un accord de méthode tel que prévu aux articles L.

1233-21 et L. 1233-22 du code du travail qui comporte des dispositions relatives à la procédure applicable en cas de licenciement collectif pour motif économique.

Selon l'administration, une telle solution est à encourager.

Circ. DGEFP-DRT n° 2005/47, 30 déc. 2005

Pour plus de détails sur les accords de méthode, voir l'étude «Licenciement économique : procédures».

Sous-section 2 : Départs négociés sur les emplois menacés

27

Qualification des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques
L'accord sur la GPEC peut également porter sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques.

C. trav., art. L. 2242-16

Il s'agit d'identifier les emplois susceptibles de disparaître dans les années à venir et d'organiser pour les salariés concernés les conditions d'un départ volontaire.

28

Contrôle du préfet de département sur la qualification L'employeur transmet au préfet de département du siège social de l'entreprise l'accord collectif portant sur la qualification des catégories d'emplois menacés.

Cette formalité s'applique indépendamment de la formalité de dépôt des accords prévue à l'article L. 2231-6 du code du travail.

C. trav., art. D. 2241-3

Lorsque le préfet estime que la qualification d'emploi menacé retenue par l'accord collectif est insuffisamment fondée sur des éléments objectifs, il peut demander à l'employeur, dans le mois suivant la transmission de l'accord, de lui fournir des éléments complémentaires permettant de justifier cette qualification.

Lorsque l'employeur ne fournit pas d'éléments suffisants dans le mois suivant cette demande, le préfet s'oppose à la qualification d'emploi menacé, pour tout ou partie des emplois qualifiés comme tels par l'accord collectif.

C. trav., art. D. 2241-4

29

Rupture d'un commun accord La rupture du contrat intervenant au titre des emplois menacés définis par l'accord de GPEC est dénommée « rupture d'un commun accord ».

Ces indemnités étaient exonérées d'impôts sur le revenu, de cotisations de sécurité sociale et de charges ayant la même assiette, dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale. Elles étaient exonérées de CSG et de CRDS dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

La loi de finances pour 2011 a supprimé ce régime d'exonérations.

Depuis le 1er janvier 2011, les indemnités versées dans le cadre de ces départs sont assujetties, en totalité, aux cotisations de sécurité sociale, aux charges alignées. Elles sont également soumises à la CSG et à la CRDS (après application, sur leur montant, d'un abattement de 3 % pour frais professionnels appliqués dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale).

A compter du 1er janvier 2012, l'abattement pour frais professionnels ne s'applique plus : la CSG et la CRDS sont calculées sur la totalité du montant des indemnités.

Pour plus de précisions sur leur régime social, se reporter à l'étude «Indemnités de rupture : régime social».

C. trav., art. L.2242-17 abrogé par L. n° 2010-1657, 29 déc. 2010 : art. 199 CGI, art. 80 duodécies abrogé par L. n° 2010-1657, 29 déc. 2010, art. 199

30

Exclusion de la procédure de rupture conventionnelle Les ruptures amiables de contrat de travail intervenant dans le cadre d'un accord de GPEC ne sont pas soumises à la procédure de rupture conventionnelle.

C. trav., art. L. 1237-16

31

Mise en place d'un comité de suivi Un comité de suivi doit, par ailleurs, reconnaître la stabilité de l'emploi de reclassement.

C. trav., art. L. 2242-17

L'employeur, les représentants des salariés et le préfet participent à ce comité de suivi. Ce comité étudie les conditions de mise en oeuvre de l'accord collectif portant sur la qualification des catégories d'emplois menacés.

Il valide les projets individuels de reclassement des salariés en s'assurant de leur réalité. En cas de création ou de reprise d'entreprise, la validation du projet est subordonnée à la constatation de l'exercice de la nouvelle activité et à sa poursuite pendant au moins 6 mois après la date de création ou de reprise.

Un bilan de mise en oeuvre des actions prévues dans l'accord collectif est transmis au préfet à l'issue de chaque réunion du comité de suivi.

C. trav., art. D. 2241-6

Sous-section 3 : Congé de mobilité

§ 1 : Mise en place par un accord de GPEC

32

Obligation de conclure un accord de GPEC L'accord de GPEC peut aussi instituer un congé de mobilité. Ce congé a pour objet de faciliter la recherche d'un nouvel emploi par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail sur un autre poste.

C. trav., art. L. 1233-77

Le congé de mobilité ne peut exister que si un accord sur la GPEC le prévoit.

A défaut d'accord collectif sur la GPEC ou en l'absence de disposition sur le congé de mobilité dans l'accord, le bénéfice du congé de mobilité ne peut pas être proposé aux salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique. L'employeur devra proposer au salarié le bénéfice du congé de reclassement (v. l'étude «Congé de reclassement»).

33

Objet du congé de mobilité Le congé de mobilité, dont la durée et les modalités de mise en oeuvre sont fixées par un accord de GPEC, a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et de périodes de travail accomplies au sein de l'entreprise ou en dehors.

C. trav., art. L. 1233-77 et art. L. 1233-78

ce congé est similaire au contrat de transition professionnelle (CTP) : ces deux dispositifs prévoient la faculté, pour les salariés concernés, de réaliser des « périodes de travail », donc d'occuper temporairement des emplois tout en continuant à bénéficier de ces dispositifs.

34

Entreprises concernées Le congé de mobilité peut être proposé aux salariés des entreprises d'au moins 1 000 salariés qui sont tenues de proposer un congé de reclassement (v. l'étude «Congé de reclassement»).

35

Salariés bénéficiaires Il appartient à l'accord collectif sur la GPEC de définir les salariés potentiellement bénéficiaires du congé de mobilité. Ainsi, cet accord peut prévoir que tout salarié de l'entreprise (ou d'un groupe) peut bénéficier du dispositif ou en limiter son champ à certains emplois, certaines catégories professionnelles ou certaines entreprises du groupe.

Circ. DGEFP n° 2007-15, 7 mai 2007

§ 2 : Contenu du congé de mobilité

36

Un régime juridique défini par les partenaires sociaux La mise en place dans l'entreprise du congé de mobilité étant subordonnée à la conclusion préalable d'un accord collectif portant sur

la GPEC, il en résulte que l'ensemble du régime de ce congé est fixé par accord collectif et donc par les partenaires sociaux.

L'accord collectif devra déterminer :

- la durée du congé de mobilité ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour bénéficier du congé de mobilité ;
- les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur et les engagements des parties ;
- les conditions auxquelles il est mis fin au congé ;
- les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;
- le niveau de rémunération qui sera versé pendant la période du congé qui excède le préavis ;
- l'organisation des périodes de travail ;
- les conditions d'information des institutions représentatives du personnel lorsque l'employeur propose à ses salariés un congé de mobilité ;
- les indemnités de rupture garanties au salarié. Ces indemnités ne peuvent être inférieures aux indemnités légales et conventionnelles de licenciement économique.

C. trav., art. L. 1233-82

§ 3 : Modalités de proposition et d'acceptation du congé de mobilité

37

Consultation du comité d'entreprise Si sur 30 jours ou sur 3 mois, au moins, 10 salariés (ou sur une année civile, plus de 18 salariés) ont accepté d'adhérer au congé de mobilité, l'employeur doit consulter le CE sur la mise en oeuvre du congé de mobilité dans le cadre de la consultation sur la marche générale de l'entreprise et dans le cadre de la consultation sur le projet de licenciement pour motif économique.

Circ. DGEFP n° 2007-15, 7 mai 2007

38

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

C. trav., art. L. 1233-80

L'employeur n'est pas tenu d'adresser au salarié une lettre de licenciement. La rupture est en effet formalisée par un acte écrit et signé des deux parties selon les dispositions de l'article 1134 du code civil.

Circ. DGEFP n° 2007-15, 7 mai 2007

En revanche, l'employeur doit notifier cette rupture à l'autorité administrative en charge du suivi du projet de licenciement pour motif économique.

Circ. DGEFP n° 2007-15, 7 mai 2007

39

Indemnités de rupture Ce départ négocié pour raisons économiques ouvre droit à des indemnités de rupture dont le montant est fixé par l'accord collectif.

Ces indemnités ne peuvent être inférieures aux indemnités légales et conventionnelles de licenciement économique.

Ces indemnités devraient suivre le même régime social que les indemnités de GPEC si le salarié se trouve dans les mêmes conditions de départ et de reclassement (v. n° 27).

L'acceptation du salarié dispense l'employeur de l'obligation de proposer au salarié le bénéfice d'un congé de reclassement.

C. trav., art. L. 1233-81

A contrario, si le salarié refuse le bénéfice du congé de mobilité, l'employeur est tenu de lui proposer le bénéfice du congé de reclassement.

§ 4 : Situation du salarié pendant le congé de mobilité

40

Prise du congé pendant le préavis Le congé de mobilité est pris pendant la période de préavis. Lorsque la durée du congé de mobilité excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de mobilité.

C. trav., art. L. 1233-79

41

Périodes de travail exercées pendant le congé de mobilité Le congé de mobilité a pour objet de favoriser la recherche d'un nouvel emploi grâce notamment à l'exécution de périodes de travail sur un autre poste.

Ces périodes de travail peuvent être accomplies au sein de l'entreprise d'origine ou chez un autre employeur dans le cadre d'un nouveau contrat de travail qui peut prendre la forme soit d'un CDI, soit d'un CDD.

C. trav., art. L. 1233-78

Lorsque les périodes de travail s'effectuent dans le cadre d'un CDI, on pourrait penser que ce contrat entraîne nécessairement la fin du congé de mobilité car l'objet de ce dispositif, le reclassement du salarié dans un emploi stable, est atteint.

C'est à l'accord de GPEC, instituant ce congé dans l'entreprise, de définir les conditions dans lesquelles il est mis fin au congé de mobilité.

Toutefois, une circulaire de la DGEFP du 7 mai 2007 suggère :

- de mettre fin à ce congé au terme de la période d'essai du nouveau CDI ;

- si la période d'essai n'est pas concluante, de reprendre le congé de mobilité pour la durée restant à courir.

Circ. DGEFP n° 2007-15, 7 mai 2007

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il s'agit d'un contrat régi par l'article L. 1242-3 du code du travail, c'est-à-dire un contrat lié à la politique de l'emploi. Les périodes de travail effectuées dans le cadre d'un CDD entraînent la suspension du congé de mobilité. A l'issue du contrat, le congé de mobilité reprend pour la durée restant à courir sauf si, à la fin du CDD, le terme du congé de mobilité est échu.

C. trav., art. L. 1233-78

le contrat de travail à durée déterminée ainsi conclu avec le bénéficiaire du congé de mobilité devra, comme tout CDD, être écrit et comporter les mentions obligatoires prévues par l'article L. 1242-12 du code du travail. Il est conseillé de préciser, comme motif de recours, qu'il s'agit d'un CDD conclu en application de l'article L. 1233-77 du code du travail.

Circ. DGEFP n° 2007-15, 7 mai 2007

42

Rémunération Pendant la période du congé de mobilité correspondant à la durée du préavis, le salarié perçoit normalement son salaire. Cette rémunération est soumise à l'ensemble des cotisations et contributions sociales.

La rémunération versée par l'employeur pendant la période excédant la durée du préavis doit être déterminée par l'accord sur la GPEC. Toutefois, il est précisé que le montant de cette rémunération est au moins égal à 65 % de la rémunération brute des 12 mois précédant le début du congé et à 85 % du Smic.

C. trav., art. L. 1233-83

Pendant les 9 premiers mois du congé de mobilité, cette rémunération est exonérée des cotisations sociales, à l'exception de la CSG et de la CRDS.

Elle reste soumise, pour la totalité de son montant, à la CSG et à la CRDS aux taux applicables aux revenus de remplacement. Les exonérations de CSG et de CRDS et le taux réduit de CSG lui sont applicables.

Lettre-circ. ACOSS n° 2007-049, 8 mars 2007

Sur les taux en vigueur, voir Indices, barèmes et taux.

Pour plus de précisions sur les exonérations et le taux réduit de CSG, se reporter à l'étude «Contributions CSG et CRDS».

En l'absence de versement de cotisations, le bénéficiaire du congé de mobilité n'acquiert en principe aucun droit à retraite, qu'il s'agisse du régime de base (régime général des salariés) ou du régime de retraite complémentaire (régimes AGIRC-ARRCO).

Les caisses de retraite ont pris des dispositions pour que le salarié ne soit pas pénalisé pendant son congé de mobilité.

Ainsi, la Cnav détaille les règles de validation du congé de mobilité au titre de l'assurance vieillesse en fonction de la période considérée du congé :

- pendant la période de congé correspondant au préavis, le salarié perçoit une rémunération assimilée à un salaire qui reste soumis à l'ensemble des cotisations sociales. Cette période est donc validée selon les règles de droit commun (CSS, art. R. 351-9, al. 6) ;
- pour la période excédant la durée du préavis, le salarié bénéficie d'une allocation mensuelle, à la charge de son employeur, non soumise à cotisations de sécurité sociale. Les périodes pendant lesquelles le salarié perçoit cette rémunération sont prises en considération en tant que périodes assimilées à des périodes d'assurance pour l'ouverture du droit à pension de vieillesse. Sont comptés comme périodes d'assurance « autant de trimestres que la durée du congé correspond de fois 50 jours au cours de l'année civile », sans pouvoir dépasser 4 trimestres d'une même année civile. La validation s'effectue en tenant compte d'un bulletin établi mensuellement par l'employeur.

Si le congé de mobilité dure plus de 9 mois (après le délai de préavis), la rémunération du salarié n'étant plus exonérée de charges sociales, les dispositions de droit commun sont applicables.

Circ. CNAV n° 2010/82, 23 nov. 2010

43

Priorité de réembauchage Les salariés dont le contrat de travail est rompu dans le cadre d'un congé de mobilité bénéficient, dans un délai de 12 mois suivant le terme du congé, de la priorité de réembauchage. Si ce délai peut être augmenté par l'accord de GPEC instituant ce congé il ne pourra pas être réduit.

Le document actant de la rupture du contrat de travail doit faire mention de cette priorité et des conditions de sa mise en oeuvre.

Aucune précision n'est donnée sur les sanctions du non-respect de la priorité de réembauchage par l'employeur.

Circ. DGEFP n° 2007-15, 7 mai 2007